

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Océ-Technologies B.V.

Canon Nederland N.V.

Inhoudsopgave

	Inleiding	4
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Werkings sfeer	8
Artikel 3	Grondslagen voor de bedrijfsvoering en het personeelsbeleid	9
Artikel 4	Verantwoordelijkheden en verplichtingen van werkgever	11
Artikel 5	Verantwoordelijkheden en verplichtingen van de medewerker	15
Artikel 6	Einde van het dienstverband	17
Artikel 7	Arbeidsduur en dienstroosters	19
Artikel 8	Feestdagen	22
Artikel 9	Verlof	23
Artikel 10	Afwezigheid en bijzondere verlofvormen	26
Artikel 11	Honorering salarischgroepen 1 t/m 14	30
Artikel 12	Honorering salarischgroepen 21 t/m 26	34
Artikel 13	Honorering salarischgroepen 30 t/m 35 en 40 t/m 45	36
Artikel 14	Honorering salarischgroepen 73 t/m 79	37
Artikel 15	Banen in kader van de participatiewet	39
Artikel 16	Toeslagen voor afwijkende diensten en uren	40
Artikel 17	Vakantietoelage en 13e-maanduitkering	47
Artikel 18	Winstdelingsregeling	48
Artikel 19	Arbeids(on)geschiktheid & re-integratie	51
Artikel 20	Uitkering bij overlijden	56
Artikel 21	Pensioenregeling	57
Artikel 22	Sociaal fonds	64
Artikel 23	Klachten en geschillen	65
Artikel 24	Afspraken tussen Cao-partijen	66
Bijlage 1	Salarisschalen, toeslagen en verhogingstabellen Océ	70
Bijlage 2	Salarisschalen en verhogingstabel Canon	78
Protocolafspraken		90
Wetteksten		92

INLEIDING

De ondergetekenden,

Océ-Technologies B.V., gevestigd te Venlo,
Canon Nederland N.V., gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende
te 's Hertogenbosch, zowel gezamenlijk als ieder afzonderlijk, hierna te
noemen 'werkgever', enerzijds

en

FNV Metaal, gevestigd te Utrecht,
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
De Unie, gevestigd te Culemborg,
zowel gezamenlijk als ieder afzonderlijk, anderzijds,

hebben na onderling overleg en in wederzijds vertrouwen de navolgende
collectieve arbeidsovereenkomst gesloten, hierna te noemen: Canon-cao.

Waar in deze cao de tekst cursief tussen haakjes is geplaatst, betreft dit
een toelichting op de cao-tekst. Een sterretje achter een nummer van een
wetsartikel verwijst naar de wettekst die achterin in de cao is opgenomen.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	Océ-Technologies B.V., Canon Nederland N.V., zowel gezamenlijk als ieder afzonderlijk
Océ	Océ-Technologies B.V., gevestigd te Venlo
Canon	Canon Nederland N.V., gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende te 's-Hertogenbosch
Voormalig Canon Nederland	De onderneming Canon Nederland zoals die bestond voor de overname van Océ-Nederland
Canon- onderneming	Elke zelfstandige onderneming binnen de Canon Group, niet zijnde werkgever
Canon Group	Alle zelfstandige ondernemingen binnen de Canon Group en werkgevers
Vakbond	FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie, zowel gezamenlijk als ieder afzonderlijk
OR	de Ondernemingsraden zoals ingesteld binnen de werkgever
Medewerker	ieder die een schriftelijke arbeidsovereenkomst met werkgever heeft gesloten en gezien het niveau van zijn functie is ingedeeld in één van de in bijlagen 1 en 2 genoemde salarisgroepen of geacht wordt daartoe te behoren
Maand	een kalendermaand
Dienst	de tijdsduur die de medewerker in een periode van 24 uur volgens dienstrooster werkt
Dienstrooster	een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerker met zijn arbeid aanvangt, deze beëindigt en eventueel onderbreekt

Diensttijd	de periode gedurende welke een medewerker ononderbroken in dienst is geweest van werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij aaneensluitende dienstverbanden bij werkgevers behorende tot de Canon Group. Voorwaarde is dat deze werkgevers reeds tot de Canon Group behoorden toen het dienstverband gewijzigd werd. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij aaneensluitende dienstverbanden bij werkgevers behorende tot de Canon Group. Voorwaarde is dat deze werkgevers reeds tot de Canon Group behoorden toen het dienstverband gewijzigd werd
Schaalsalaris	het bedrag per maand op basis van de in bijlagen 1 en 2 opgenomen salarisschalen
Maandsalaris	het schaalsalaris vermeerderd met de operatortoeslag alsmede met de persoonlijke toeslag schaalsalaris en de persoonlijke toeslag maandsalaris zoals bedoeld in de artikelen 11, 12 en 14
Salaris	de salarisbestanddelen die onderdeel uitmaken van het maandsalaris
Uursalaris	voor uren binnen het dienstrooster: $1/173 \times$ maandsalaris en voor uren boven het dienstrooster: $1/165,23 \times$ maandsalaris, beide exclusief de persoonlijke toeslag schaalsalaris en de persoonlijke toeslag maandsalaris
Maandinkomen	het maandsalaris vermeerderd met de toeslag voor ploegendienst of werktijdverschuiving en de persoonlijke toeslag maandinkomen als bedoeld in artikel 16
Inkomen	de inkomensbestanddelen die onderdeel uitmaken van het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag, 13e-maanduitkering en winstdeling
Ploegendienst functie	een functie waaraan de verplichting tot het verrichten van ploegendienst onverbrekkelijk is verbonden; werkgever stelt vast welke functies ploegendienstfuncties zijn en deelt dat aan de betreffende medewerkers mede bij plaatsing in die functies

WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZO	Wet Arbeid en Zorg
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
WGA	Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
Dagloon	dagloon zoals door het UWV wordt vastgesteld
Arbeidsongeschiktheids- pensioen	de uitkering van een pensioenfonds/verzekeraar als aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering
Personeels- handboek	Voor Océ: het Handboek arbeidsregelingen Voor Canon: De Personeelsgids

Artikel 2 Werkingsfeer

De Canon-cao is van toepassing op de medewerkers van Océ-Technologies B.V. en van Canon Nederland N.V. Hierbij gelden de volgende uitzonderingen:

- a Deze cao geldt niet voor de medewerkers van Canon Nederland die werkzaam zijn binnen Canon Business Services, uitgezonderd de medewerkers die op 31 december 2013 werkzaam waren onder de Océ-cao. Vanaf 1 oktober 2017 wordt deze bepaling gewijzigd in: Deze cao geldt niet voor de medewerkers van Canon Nederland die werkzaam zijn op klantlocaties en gedeelde klantlocaties (HUB's) van BIS binnen de onderdelen Document Outsourcing en Creative Services, uitgezonderd de medewerkers die op 31 december 2013 werkzaam waren onder de Océ-cao;
- b Deze cao geldt eveneens niet voor Business Operations Leaders van Canon Nederland;
- c Degene die tijdelijk werkzaam is in het kader van zijn opleiding (stagiair), in het kader van een revalidatieregeling of als vakantiewerker;
- d Degene die naar het buitenland is uitgezonden en wel voor de periode dat hij in het buitenland werkzaam is;
- e Degene die vanuit een andere Canon-onderneming in dienst treedt van werkgever met behoud van de arbeidsovereenkomst met die andere Canon-onderneming.

1 Kyosei: de inspiratie van Canon

Kyosei vormt de kern van het merk Canon. Werkgever past Kyosei toe bij al haar activiteiten, zowel bij haar betrekkingen met andere bedrijven als binnen haar eigen onderneming. Daarom klinkt Kyosei door in de Visie, Missie en Ambitie van werkgever.

De bedrijfsfilosofie van werkgever is: **Alle mensen, ongeacht ras, geloof en cultuur, leven en werken samen in harmonie voor het algemeen belang.**

2 Visie: Inspiratie is de bron van zelfontplooiing

Werkgever heeft een toekomstbeeld waarin technologie en netwerken veel meer geïntegreerd zijn in ieders bestaan. Voortschrijdende digitalisering zal het mogelijk maken sneller informatie te verkrijgen en te verzenden. Dit alles zal resulteren in een inspirerende samenleving waarin de mogelijkheden tot zelfontplooiing onbegrensd zijn.

Visie: met de voortschrijdende digitalisering en de verdere integratie van technologieën en netwerken, voorziet werkgever een samenleving waarin de mens beschikt over onbegrensde mogelijkheden tot zelfontplooiing.

3 Missie: Canon is de bron van inspiratie

Sinds de vroegere President en Chairman, Ryuzaburo Kaku, het Kyosei-concept introduceerde, worden de medewerkers gestimuleerd de principes van Kyosei te respecteren op de werkvloer. Werkgever is zich ervan bewust dat als zij haar wereldwijde activiteiten doeltreffend wil organiseren, er behoefte bestaat aan toegewijde en onbevooroordeelde medewerkers die andere culturen en levenswijzen willen leren begrijpen en zich daardoor ontplooiën. Kyosei geldt niet alleen binnen het bedrijf maar vormt ook de basis voor onze relatie met de gemeenschap waarin we werken en daarom stimuleren we ook de gemeenschap tot zelfontplooiing.

Missie: mensen ondersteunen in hun behoefte tot zelfontplooiing door een continue verbetering van onze fundamentele kracht in netwerk- en imaging-technologieën.

4 Ambitie: Canon inspireert tot zelfontplooiing

Kyosei is een filosofie die werkgever wereldwijd stimuleert. Werkgever zet zich al talrijke jaren in om Kyosei tot een realiteit te maken en zal dit ook in de toekomst blijven propageren.

Ambitie: de belangrijkste partner worden op alle bedrijfsterreinen door bij te dragen aan de middelen tot zelfontplooiing voor de mensheid, teneinde de wereld dichter bij Kyosei te brengen.

5 De Canon San-Ji-spirit

De San-Ji spirit oftewel de 3-Selfs zijn noodzakelijk voor Canon. Het is een universeel principe dat geldt voor de hele Canon-Group wereldwijd. Het is een fundament voor interne en externe groei. Onze manier van denken en doen bepaalt het succes van de onderneming en brengt de onderneming op een World-Class niveau. Bij Canon maken immers de mensen het merk...en het verschil! De 3-Selfs gaat over hoe we het doen, hoe we bijdragen aan het bedrijf en hoe we het nog beter kunnen doen!

De 3-Selfs zijn:

- **Ji-hatsu:** Zelf Motivatie: initiatief nemen en proactief zijn in alles wat je doet; het helpt ons om meer te bereiken.
- **Ji-chi:** Zelf Management: verantwoordelijkheid nemen en voor al je acties aanspreekbaar zijn; dit helpt ons om (meer) respect te krijgen.
- **Ji-kaku:** Zelf Bewustzijn: bewust zijn van de situatie waarin je je bevindt en de rol die je daarin hebt; het voorziet ons van nieuwe en uitdagende mogelijkheden.

Artikel 4 Verantwoordelijkheden en verplichtingen van de werkgever

1 **Cao**

Werkgever zal deze overeenkomst nauwgezet naleven en naar beste vermogen bevorderen dat ook de medewerkers hun verplichtingen nakomen.

2 **Aanvullende regelingen**

2.1 Werkgever is bevoegd naast de arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze cao, aanvullende regelingen vast te stellen, te wijzigen of te beëindigen een en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.

2.2 Aanvullende regelingen mogen geen bepalingen bevatten die voor de medewerkers in ongunstige zin afwijken van deze overeenkomst.

2.3 Aanvullende regelingen die bestemd zijn te gelden of al gelden voor alle medewerkers of voor een grote groep van medewerkers zijn/ worden vastgelegd in het Personeelshandboek.

3 **Individuele arbeidsovereenkomst**

3.1 Tussen werkgever en de medewerker wordt voor de aanvang van het dienstverband een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten.

In de individuele arbeidsovereenkomst worden o.a. vastgelegd:

- de datum van aanvang en duur van het dienstverband;
- de duur van de proeftijd; voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een duur van ten hoogste 6 maanden wordt geen proeftijd overeen gekomen, in andere gevallen geldt een proeftijd van 2 maanden tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere of geen proeftijd wordt overeengekomen;
- de functie van de medewerker en de salarisgroep waarin de medewerker is ingedeeld;
- het salaris van de medewerker;
- de belangrijkste overige arbeidsvoorwaarden.

3.2 Werkgever kan met een medewerker overeenkomen dat de arbeidsvoorwaarden, zoals vermeld in deze cao en de aanvullende regelingen zoals bedoeld in lid 2.3, anders worden ingevuld met dien verstande dat het totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden niet in ongunstige zin mag afwijken van deze overeenkomst en de aanvullende regelingen.

4 Aannamebeleid

- 4.1 Ingeval van vacatures zal werkgever de volgende gedragslijn toepassen:
- a eigen medewerkers bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
 - b speciale aandacht geven aan de tewerkstelling van leden van de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt alsook aan hun omstandigheden;
 - c voorrang geven aan solliciterende voormalige medewerkers die als gevolg van fusie of reorganisatie zijn ontslagen, mits niet meer dan één jaar sinds hun ontslag is verlopen en het bedrijfsbelang zich niet daartegen verzet;
 - d uitzendkrachten behoudens in individuele gevallen alleen na overleg met de OR werkzaamheden laten verrichten ingeval van tijdelijke behoeften en/of extra werkzaamheden;
 - e wanneer werkgever van uitzendkrachten gebruik maakt, zal periodiek informatie worden verstrekt aan de OR van het desbetreffende bedrijf. Deze informatie zal betrekking hebben op:
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - aantal uitzendkrachten;
 - de met het uitzendbureau afgesproken voorwaarden van tewerkstelling;
- 4.2 Bij het toepassen van de gedragslijn, zoals hierboven vermeld, zal werkgever rekening houden met:
- taak en positie van de ondernemingsraden;
 - de in artikel 24 lid 7 vermelde afspraken bij fusie en reorganisatie;
 - de eisen van een normale bedrijfsvoering;
 - de voorkeur voor dienstverbanden voor onbepaalde tijd.

5 Arbeidsverhouding

- 5.1 Werkgever zal slechts werkzaamheden opdragen die op grond van leeftijd, opleiding en functie redelijkerwijze van de medewerker mogen worden verlangd. Werkgever zal ervoor zorg dragen dat de opgedragen werkzaamheden zo weinig mogelijk buiten de normale werktijden en normale werkdagen moeten worden verricht.
- 5.2 Het beleid van werkgever is erop gericht om in voorkomende gevallen aan medewerkers van 60 jaar (ploegendienst: 58 jaar) en ouder voor zover mogelijk werk en functie aan te passen aan hun capaciteiten. Indien een dergelijke aanpassing onvoldoende slaagt, zal bij noodzakelijke beëindiging van het dienstverband een aanvulling worden verstrekt op de hem toekomende uitkeringen ingevolge de WW.

- 5.3 a Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Werkgever voert een beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van de medewerker nu en in de toekomst, en daarmee zijn kansen op de arbeidsmarkt, te bevorderen. De medewerker is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daartoe inspanningen te getroosten.
- b Opleiden is daarbij een belangrijk instrument. Werkgever is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. Werkgever zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de medewerker. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgever als de medewerker een bijdrage leveren in termen van initiatief, inspanning, tijd en kosten.
- c Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om zijn inzetbaarheid op peil te houden, publiceert werkgever intern haar vacatures.
- d Werkgever en medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid van de medewerker te vergroten.
- e Werkgever draagt er zorg voor dat jaarlijks een beoordelingsgesprek kan plaatsvinden tussen de medewerker en zijn manager. In dit gesprek spreken manager en medewerker over inhoud en uitoefening van de functie, de taakstelling voor het komende jaar en de vooruitblik op de naaste toekomst. Indien er in het kader van de perspectief-inschatting van de medewerker opleidingsafspraken worden gemaakt, zullen deze, voor zover passend binnen de door werkgever vastgestelde kaders, ook worden nagekomen. Over de afspraken die in het kader van de perspectief-inschatting met medewerkers worden gemaakt, zal in de OR een beeld worden gegeven.
- 5.4 Werkgever zal in het kader van de kwaliteit van de arbeid voortgaan met voorlichting aan medewerkers over eventuele gevaren van de stoffen waarmee zij werken.
- 5.5 Werkgever zal in zijn bedrijf alle maatregelen nemen en interne regelingen treffen betreffende het verrichten van de arbeid welke redelijkerwijs nodig en mogelijk zijn om:
- een ordelijk verloop van de werkzaamheden te bewerkstelligen;
 - de veiligheid van de medewerkers te waarborgen; regelingen ter bevordering van de veiligheid van de medewerkers worden

opgesteld in overleg met de OR;

- de kwaliteit van werk en werkomgeving daaronder begrepen de milieuhygiënische aspecten op peil te houden en te verbeteren.

Deze interne regelingen mogen geen bepalingen bevatten welke in voor de medewerkers ongunstige zin afwijken van deze cao.

6 Scholing

Indien Océ gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). Océ verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de OVP teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

Artikel 5 Verantwoordelijkheden en verplichtingen van medewerker

- 1 De medewerker zal alle hem opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk verrichten, ook buiten de normale werktijden en de normale werkdagen, indien dit noodzakelijk is.
- 2 De medewerker zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen die hem door of namens werkgever worden gegeven en in het bijzonder aan de voor hem geldende veiligheidsvoorschriften alsmede de Canon Code of Conduct, die hij wordt geacht te kennen.
- 3 De medewerker zal zich inzetten voor het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen. Daarbij zijn persoonlijke inzet en bereidheid tot samenwerking terwille van de onderneming noodzakelijk.
- 4 Het is de medewerker niet toegestaan, al dan niet in loondienst bij anderen of als zelfstandige nevenwerkzaamheden te verrichten of functies te bekleden die naar het oordeel van werkgever een goede functie uitoefening belemmeren.
- 5 Het is de medewerker niet toegestaan van afnemers, leveranciers of andere relaties van werkgever op enigerlei wijze giften, schenkingen of vergoedingen, onder welke vorm of benaming dan ook, aan te nemen, te bedingen, ten behoeve van derden te bedingen of door derden te doen aannemen.
- 6 **Werken elders**
- 6.1 Werkgever kan een medewerker, die daarvoor uit hoofde van zijn functie naar het oordeel van werkgever in aanmerking komt, opdragen voor enige tijd doch maximaal zes aaneengesloten maanden, ten behoeve van een onderneming behorende tot de Canon Group, elders zijn werkzaamheden te verrichten, al dan niet in het buitenland, onder handhaving van de bestaande arbeidsovereenkomst. Deze werkzaamheden kunnen worden verricht bij andere ondernemingen, behorende tot de Canon Group inclusief minderheidsdeelnemingen, licentienemers, wederverkopers en ondernemingen waarmee overeenkomsten zijn aangegaan ten aanzien van samenwerking, overdracht van know-how en dergelijke, alsook gebruikers van producten van de Canon Group.
- 6.2 Werkgever zal, alvorens een medewerker een dergelijke opdracht te geven, eventuele door de medewerker aangevoerde persoonlijke omstandigheden, die een belemmering zouden kunnen vormen, in aanmerking nemen.

Een medewerker kan, indien die omstandigheden door het management niet van doorslaggevende betekenis worden geacht, tegen een opdracht tot het werken elders, bezwaar aantekenen bij de directeur verantwoordelijk voor het Human Resources beleid.

Artikel 6 Einde van het dienstverband

1 Opzegging

Als werkgever of de medewerker een dienstverband wil beëindigen middels opzegging gelden de navolgende bepalingen.

- a De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
- b Het dienstverband eindigt na het verstrijken van de opzegtermijn, op de 16e van de maand of tegen het einde van de maand.
- c Bij opzegging door werkgever geldt de volgende opzegtermijn:

Dienstjaren op dag opzegging	Salarisgroepen 1 t/m 14	Salarisgroepen 21 en hoger
• minder dan 5	1 maand	2 maanden
• 5 tot 10	2 maanden	3 maanden
• 10 tot 15	3 maanden	4 maanden
• 15 en meer	4 maanden	5 maanden

Overgangsrecht Flexibiliteit & Zekerheid

Conform het bepaalde in art. XXI Overgangsbepalingen Wet Flexibiliteit & Zekerheid hanteert werkgever voor de medewerker die op 1 januari 1999:

- 45 jaar of ouder was, én
 - bij Océ in dienst was en daarna in dienst is gebleven
- de opzegtermijn zoals die gold op 1 januari 1999, tenzij de opzegtermijn conform vorenstaande tabel langer is.

(Opzegtermijn werkgever op 1 januari 1999:

a bij een onafgebroken dienstverband tot 4 jaar:

- *voor de salarisgroepen 1 t/m 14, 30 t/m 35 en 74 t/m 76: 1 maand;*
- *voor de salarisgroepen 21 t/m 26, 40 t/m 45, 77 en 78: 2 maanden;*

b voor iedere verdere 4 jaar of minder onafgebroken dienstverband wordt de termijn onder a met 1 maand verlengd. Voor de medewerker van 45 jaar en ouder wordt de opzegtermijn nog eens extra verlengd en wel met 1 maand voor iedere 4 jaar dienstverband na de leeftijd van 45 jaar. Een restant van minder dan 4 jaar wordt naar boven op 4 jaar afgerond. De gehele opzegtermijn kan nooit langer zijn dan 6 maanden.)

- d Bij opzegging door werkgever na verkregen ontslagvergunning geldt het bepaalde in art. 7: 672 lid 4 BW (de opzegtermijn voor werkgever wordt verkort met de duur van de procedure, waarbij de resterende opzegtermijn tenminste 1 maand bedraagt).

- e Bij opzegging door de medewerker geldt als opzegtermijn:
 - voor de salariscategorieën 1 t/m 14: 1 maand;
 - voor de salariscategorieën 21 t/m 26, 30 t/m 35, 40 t/m 45 en 73 t/m 79: 2 maanden.
- f In onderling overleg kan de opzegtermijn worden ingekort.

2 Einde tijdelijk dienstverband

- 2.1 Wanneer de medewerker voor een bepaalde tijdsduur in dienst is, eindigt het dienstverband van rechtswege op het vooraf bepaalde tijdstip. Bij een aansluitend dienstverband voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 7: 668a BW*.
- 2.2 Indien artikel 7: 668a, lid 2 BW* van toepassing is (opvolgend werkgeverschap), worden één of meer uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan een tijdelijk dienstverband met werkgever, mede in acht genomen.

3 Pensionering

Het dienstverband eindigt van rechtswege op de dag dat de medewerker recht krijgt op een uitkering krachtens de Algemene Ouderdoms Wet (AOW).

Artikel 7 Arbeidsduur en dienstroosters

1 Arbeidsduur

- 1.1 De overeengekomen arbeidsduur bedraagt, gemeten over een jaar, gemiddeld 38 uur per week. Deze overeengekomen arbeidsduur wordt gerealiseerd door, gemeten over een jaar, een standaardarbeidsduur van 40 uur per week en 102 ADV-uren op te nemen in de verlofduur, zoals geregeld in artikel 9.
- 1.2 In afwijking van het in lid 1.1 bepaalde geldt voor de medewerker in 5-ploegendienst de volgende arbeidsduur:
- per 5 weken wordt op 21 diensten van 8,25 uur gewerkt;
 - per jaar wordt op 9 etmalen niet gewerkt als gevolg waarvan de medewerker gemiddeld 5,4 dienst niet werkt;
 - per jaar heeft de medewerker recht op 1 roostervrije dienst.
- 1.3 Seniorenregeling: Teneinde de oudere medewerker langer fit te houden voor het arbeidsproces en voldoende gelegenheid te bieden tot recuperatie, wordt aan iedere medewerker de mogelijkheid geboden om vanaf het tijdstip van 60 maanden voorafgaand aan de maand volgend op de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, korter te werken met een gedeeltelijke inlevering van zijn inkomen. Het verlaagde werktijdpercentage bedraagt ten minste 80% van zijn geldende arbeidsduur. Dit nieuwe percentage wordt naar boven afgerond op veelvoud van 2,5% (= 1 uur per week). Voorwaarde is dat de medewerker feitelijk blijft werken voor minimaal 50% van zijn arbeidsduur op 55-jarige leeftijd. Over het deel waarmee de arbeidsduur wordt verlaagd ontvangt de medewerker nog 50% van zijn inkomen. Voor de pensioenopbouw blijft de inkomenskorting als gevolg van het korter werken buiten beschouwing. De medewerker die voor deze regeling in aanmerking wil komen, dient dit ten minste één kalendermaand van tevoren aan te vragen. Een verzoek kan niet eerder dan 4 maanden van tevoren worden ingediend. De regeling gaat altijd in per de 1e van de maand. Bepalend voor de vaststelling van de AOW-gerechtigde leeftijd is de wet- en regelgeving op de datum van aanvraag.

In verband met de verhoging van de leeftijd waarop de medewerker gebruik kan maken van de seniorenregeling is onderstaande overgangsregeling overeengekomen:

Geboortedatum:	AOW op leeftijd	Toepassing artikel 7.1.3. van de cao vanaf leeftijd:
vóór 1 januari 1953	66 jaar	60 jaar
januari tot en met augustus 1953	66 jaar en 4 maanden	60 jaar en 4 maanden
september 1953 tot en met april 1954	66 jaar en 8 maanden	60 jaar en 8 maanden
mei 1954 tot en met september 1954	67 jaar	61 jaar
oktober 1954 tot en met juni 1955	67 jaar	61 jaar en 6 maanden
oktober 1954 tot en met december 1954	67 jaar	61 jaar en 6 maanden
januari 1955 tot en met juni 1955	67 jaar en 3 maanden	61 jaar en 6 maanden
na 30 juni 1955	67 jaar en 3 maanden	volgens lid 1.3

*de ingangsdatum is de eerste van de maand na dit tijdstip

De manager zal met de medewerker die gebruik maakt van de seniorenregeling, concrete afspraken maken met betrekking tot een aangepaste taakstelling en beheersing van de werkdruk.

Om de overgang naar de latere ingangsdatum van deze regeling te faciliteren wordt de medewerker de mogelijkheid geboden om vanaf 60 jaar middels verlofopname zijn werkpatroon aan te passen. Dit laat onverlet de toepasselijkheid van de overige bepalingen betreffende verlof.

2 Deeltijdwerk

2.1 De arbeidsvoorwaarden voor de deeltijdwerker worden, evenredig aan zijn deeltijdpercentage, afgeleid van die van de voltijdwerker; de overige (onkosten)-vergoedingen worden eveneens vastgesteld evenredig aan het deeltijdpercentage tenzij aannemelijk is dat een hogere vergoeding is gerechtvaardigd (bijvoorbeeld vanwege het dienstrooster).

Werkgever kan besluiten in positieve zin af te wijken indien en voor zolang een gedeeltelijke toekenning op uitvoeringstechnische bezwaren stuit.

2.2 De medewerker die het niet eens is met de afwijzing van zijn verzoek om zijn arbeidsduur aan te passen, kan daartegen in beroep gaan bij de Commissie van beroep. Deze bepaling is mede van toepassing bij een beroep op de seniorenregeling als bedoeld in lid 1.3. van dit artikel.

3 Dienstroosters

- 3.1 De arbeidsduur is vastgelegd in de volgende dienstroosters:
- een dagdienstrooster waarin kan worden gewerkt op maandag t/m vrijdag;
 - een 2-ploegendienstrooster waarin kan worden gewerkt op maandag t/m vrijdag;
 - een 3-ploegendienstrooster waarin kan worden gewerkt op zondagavond t/m vrijdag 22.00 uur;
 - een continudienstrooster en een 5-ploegendienstrooster waarin wordt gewerkt op alle dagen van de week.
- Voor het overige is werken op zaterdag of zondag beperkt tot gevallen waarin dat om zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang noodzakelijk is.
- 3.2 Het dienstrooster van de medewerker wordt door werkgever vastgesteld:
- in overeenstemming met de eisen van het bedrijf;
 - met inachtneming van de overeengekomen arbeidsduur;
 - in overleg met de OR.
- 3.3 Indien en voor zolang bedrijfsorganisatorische of roostertechnische redenen zich daartegen niet verzetten, is het mogelijk dat de medewerker zijn dienstrooster vervult middels een werkweek van 4x9 uur. Deze werkweek van 4x9 uur kan door de medewerker gerealiseerd worden middels een parttime contract en/of opname van verlofuren (met behoud van standaardarbeidsduur). Deze keuze mag niet resulteren in bezettingsproblemen met name op vrijdag.
- 3.4 Het dienstrooster wordt vastgesteld voor een periode van een of meer weken. Op dit rooster zijn afwijkingen mogelijk. Wanneer invoering of wijziging van een dienstrooster tot gevolg heeft invoering of uitbreiding van werken op zaterdag of zondag van enige omvang, zal werkgever naast het overleg met de OR ook overleg plegen met de vakbonden.
- 3.5 De medewerker ontvangt van werkgever tijdig mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werk verricht.

Artikel 8 Feestdagen

- 1** **Onder feestdagen worden verstaan:**
Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag en 1e en 2e Kerstdag, alsmede de dagen die de regering tot nationale feestdag verklaart met betaald vrijaf.
- 2** De medewerker die niet werkzaam is in continudienst of in 5-ploegendienst, heeft op feestdagen als regel vrijaf met behoud van inkomen. Het werken op deze dagen is beperkt tot gevallen waarin dat om zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang noodzakelijk is.
- 3** De medewerker in continudienst ontvangt voor een feestdag die valt op maandag tot en met vrijdag op een andere dag een zelfde aantal uren vrij met behoud van inkomen.
- 4** Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht te lopen van 00.00 - 24.00 uur; voor de medewerker in 3-ploegendienst wordt deze 24-uurs periode geacht aan te vangen, afhankelijk van de bedrijfsomstandigheden, vanaf het begin van de nachtdienst voorafgaand aan de feestdag of vanaf het begin van de ochtenddienst op de feestdag.

Artikel 9 Verlof

1 Algemeen

- 1.1 In de verlofduur wordt de wettelijke minimumvakantie geacht te zijn opgenomen.
- 1.2 Met ingang van 1 januari 2017 zal de vervaltermijn van 6 maanden voor de wettelijke vakantiedagen (artikel 7:640a BW*) van toepassing zijn. Voor de overige verlofrechten (bovenwettelijke vakantie en ADV) geldt met ingang van 1 januari 2017 een verjaringstermijn van 5 jaar (artikel 7:642 BW*). Voor het saldo aan verlof ultimo 2016 geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.

2 Verlofduur

- 2.1 De medewerker bouwt verlof op evenredig aan zijn diensttijd en arbeidsduur in het kalenderjaar.
- 2.2 De verlofduur bedraagt in een kalenderjaar 304 uren (38 dagen). Van de verlofduur maken deel uit 102 ADV-uren als gevolg van de verkorting van de standaardarbeidsduur van 40 uur per week tot gemiddeld 38 uur, zoals geregeld in artikel 7. Indien deze arbeidsduurverkorting in het rooster is verwerkt (bv. in 5-ploegenrooster) is de verlofduur gelijk aan het aantal vakantie-uren (202 uur).

3 Verlof bij indiensttreding

Werkgever zal bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar bij het verlenen van verlof rekening houden met reeds gemaakte verlofafspraken en zo nodig onbetaald verlof toekennen.

4 Verlofrechten bij onderbreking werkzaamheden

Er ontstaat geen aanspraak op verlof over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat, tenzij de afwezigheid verband houdt met gevallen als bedoeld in artikel 7: 635 BW*.

5 Opnemen van verlof

- 5.1 Uitgangspunt is dat de medewerker - ook die langdurig arbeidsongeschikt is - elk jaar zijn jaarrecht aan verlof opneemt, waarbij hij tenminste één maal een periode van tenminste 14 kalenderdagen verlof opneemt. Verlof wordt in beginsel opgenomen in hele of halve diensten. De medewerker in dagdienstrooster kan echter viermaal en die in ploegendienstrooster vijfmaal het aantal uren dat hij aan het begin van het kalenderjaar per dienst werkt, in uren opnemen waarbij de minimum verlofopname een half uur bedraagt.

- 5.2 De medewerker die verlof wenst op te nemen, ook tijdens ziekte/ arbeidsongeschiktheid, dient dit tevoren aan te kondigen bij zijn manager met een termijn die:
- tweemaal zo lang is als de voorgenomen verlofperiode, indien de verlofperiode 4 weken of minder bedraagt;
 - viermaal zo lang is als de voorgenomen verlofperiode, maar maximaal 12 maanden, indien de verlofperiode langer is dan 4 weken.

Werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van het verlof vast overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij werkgever de medewerker binnen 2 weken na het schriftelijk verzoek van de medewerker, schriftelijk in kennis heeft gesteld dat gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

- 5.3 In bijzondere gevallen kan de medewerker na toestemming van zijn manager maximaal 5 verlofdagen als voorschot opnemen op het verloftegoed dat hij in het eerstvolgende kalenderjaar naar verwachting zal opbouwen.

6 Collectieve verlofdagen

6.1 *Vaststelling collectieve verlofdagen*

Werkgever kan per kalenderjaar maximaal 9 collectieve verlofdagen vaststellen, waarvan maximaal 5 dagen voor de periode rondom Kerstmis en Nieuwjaar. De aanwijzing van die verlofdagen zal jaarlijks ter instemming aan de OR worden voorgelegd.

6.2 *Werken op collectieve verlofdagen*

De medewerker, met uitzondering van de medewerker in continudienst, die moet werken op een collectieve verlofdag die valt op carnavalsmaandag, carnavalsdinsdag of op een brugdag, ontvangt hiervoor een toeslag van 50% in tijd of geld. Onder brugdag wordt verstaan de collectief vastgestelde verlofdag die direct is gelegen tussen een weekend en een feestdag of omgekeerd, dan wel een dag die als zodanig door werkgever is aangewezen.

7 Opname van verlofdagen tijdens ziekte/arbeitsongeschiktheid

Wil de medewerker tijdens zijn ziekte/arbeitsongeschiktheid met vakantie gaan, dan dient hij vooraf toestemming te hebben van de bedrijfsarts/arbodienst en de manager. De werkgever zal de vakantie dagen die de medewerker tijdens ziekte/arbeitsongeschiktheid geniet, in mindering brengen op het verloftegoed.

8 Beperking opbouw verlofuren en ADV-uren tijdens langdurige ziekte/arbeitsongeschiktheid

Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden of langer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte/arbeitsongeschiktheid, zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de opbouw van de bovenwettelijke verlofuren

en ADV-uren worden opgeschort tot aan het tijdstip van herstel. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de opbouw van de ADV-uren worden opgeschort tot aan het tijdstip van herstel. Voor de berekening van de genoemde periode van 6 maanden, worden perioden waarin de medewerker tengevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest te werken, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

9 Verlof sparen, verkopen en kopen

- 9.1 De medewerker neemt elk jaar zijn jaarrecht aan verlof op, tenzij hij voorafgaand aan het kalenderjaar met zijn manager overeenstemming heeft bereikt om in het daaropvolgende jaar een gedeelte van zijn verlofrecht in dat jaar te sparen. Het saldo aan spaarverlof bedraagt aan het einde van een jaar maximaal 200 uren. Indien dit saldo hoger is, zal de manager aan het begin van het jaar, na overleg met de medewerker en op een voorstel van de medewerker, vaststellen wanneer de medewerker het teveel gespaarde tegoed in het nieuwe jaar zal opnemen. De medewerker mag, indien zijn verlofsaldo aan het einde van het jaar hoger is dan 200 uur, van de uren boven 200 uur tot een maximum van 40 uren verkopen.
- 9.2 De medewerker kan verlofdagen die aan het einde van het jaar resteren, verkopen mits hij daarover met zijn manager overeenstemming bereikt.
- 9.3 De medewerker kan per jaar maximaal 80 verlofuren kopen, mits hij daarover met zijn manager overeenstemming bereikt.
- 9.4 De waarde van een verlofuur is gelijk aan: maandinkomen : (165,23 x deeltijdpercentage) x 1,266.

10 Verlofrechten bij beëindiging dienstverband

- 10.1 Bij beëindiging van het dienstverband zullen nog niet opgenomen verlofdagen aan de medewerker worden vergoed. De medewerker die met pensioen gaat, dient de resterende verlofdagen vóór de pensionering op te nemen.
- 10.2 Eventueel teveel opgenomen verlofdagen worden op het laatst uit te betalen inkomen in mindering gebracht dan wel betrokken in de eindafrekening.

11 Inkomen tijdens verlofdagen

Wanneer de medewerker verlof geniet, wordt het inkomen doorbetaald. Voor de medewerker in continudienst wordt in dit verband de ploegentoeslag betaald op basis van het voortschrijdend gemiddelde over de laatste 12 maanden.

Artikel 10 Afwezigheid en bijzondere verlofvormen

1 Algemeen

- 1.1 Werkgever is aan de medewerker geen beloning verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht, een en ander voor zover in deze cao niet anders is overeengekomen.
- 1.2 Voor afwezigheid is toestemming vereist van werkgever. Afwezigheid zonder toestemming is onrechtmatig verzuim, behalve in geval van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 19.
- 1.3 Een dag in de zin van dit artikel is gelijk aan het aantal uren dat de medewerker volgens rooster had moeten werken.

2 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- 2.1 De medewerkster heeft in verband met haar bevalling recht op tenminste 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof overeenkomstig het bepaalde in de WAZO.
- 2.2 In afwijking van het daarover bepaalde in de WAZO heeft zij recht op doorbetaling van het inkomen tijdens dit verlof onder de voorwaarde dat zij haar recht op de uitkering in verband met zwangerschap en bevalling aan werkgever heeft gecedeerd.
- 2.3 In geval van overlijden van de vrouwelijke partner tijdens of kort na de bevalling gaat, overeenkomstig de WAZO, het resterende bevallingsverlof over op de medewerker.
- 2.4 De wettelijke bepalingen zijn in het Personeelshandboek nader uitgewerkt.

3 Verlof bij adoptie en pleegzorg

De medewerker heeft in verband met adoptie en pleegzorg recht op maximaal 4 weken onbetaald verlof overeenkomstig het bepaalde in de WAZO. De medewerker heeft gedurende het verlof recht op een uitkering van 100% van het (gemaximeerde) dagloon, verhoogd met de vakantietoeslag daarover. De wettelijke bepalingen zijn in het Personeelshandboek nader uitgewerkt.

4 Ouderschapsverlof

De medewerker heeft overeenkomstig het bepaalde in de WAZO recht op ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij hem woont, waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen en dat niet ouder is dan 7 jaar. De maximale verlofduur is gelijk aan de individuele arbeidsduur over een periode van 26 weken. Het ouderschapsverlof is onbetaald verlof. De wettelijke bepalingen zijn in het Personeelshandboek nader uitgewerkt.

5 Calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof

De medewerker heeft recht op calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof overeenkomstig het bepaalde in de WAZO. De omvang van het calamiteiten- en kort verzuimverlof bedraagt een korte, naar billijkheid te berekenen, tijd. De omvang van het kraamverlof bedraagt twee dagen. Tijdens het verlof wordt het inkomen gewoon doorbetaald.

De wettelijke bepalingen zijn in het Personeelshandboek nader uitgewerkt.

6 Kortdurend zorgverlof

De medewerker heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de partner, een kind, een pleegkind dat blijkens de “basisregistratie personen” op hetzelfde adres woont als de medewerker en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt, een bloedverwant in de eerste of tweede graad, degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de medewerker of degene met wie de medewerker anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de medewerker moet worden verleend, overeenkomstig het bepaalde in de WAZO. De omvang van het verlof bedraagt, gemeten over 12 achtereenvolgende maanden, maximaal 2 maal de individuele arbeidsduur per week. Tijdens het verlof wordt 70% van het inkomen doorbetaald, maar minimaal het minimumloon en maximaal 70% van het maximum dagloon. De wettelijke bepalingen zijn in het Personeelshandboek nader uitgewerkt.

7 Langdurend zorgverlof

De medewerker heeft recht op verlof voor de verzorging in verband met een levensbedreigende ziekte van de partner, een kind, een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de medewerker en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt, een bloedverwant in de eerste of tweede graad, degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de medewerker of degene met wie de medewerker anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de medewerker moet worden verleend, overeenkomstig het bepaalde in de WAZO. De medewerker heeft eveneens recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging van bovengenoemde personen die ziek of hulpbehoevend zijn. De omvang van het verlof bedraagt, gemeten over 12 achtereenvolgende maanden, maximaal 6 maal de individuele arbeidsduur per week.

Langdurend zorgverlof is onbetaald verlof.
De wettelijke bepalingen zijn in het Personeelshandboek nader uitgewerkt.

8 Bijzonder verlof

8.1 Daar waar in dit lid wordt gesproken over huwelijk(sjubileum) of echtgeno(o)t(e) wordt daarmee tevens bedoeld het geregistreerd partnerschap en het daaraan verbonden jubileum, respectievelijk de geregistreerde partner.

Voor de toepassing van het bepaalde in dit lid wordt, indien is voldaan aan de in het volgende lid genoemde voorwaarden, gelijk gesteld met:

- echtgenoot/echtgenote: de persoon met wie de medewerker samenwoont;
- kind: het kind van de partner;
- schoonouder: de ouder van de partner;
- zwager/schoonzus: de broer/zus van de partner;
- kleinkind: het kleinkind van de partner.

8.2 Bij toepassing van het voorgaande lid gelden de volgende voorwaarden:

- a Van samenwonen is sprake als de ongehuwde medewerker duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met iemand van verschillend of gelijk geslacht, uitgezonderd bloedverwanten in de 1e of 2e graad (grootouder, ouder, kind, kleinkind, broer, zuster). Samenlevingsvormen van meer dan 2 personen gelden niet als samenwonen tenzij het kinderen van de medewerker of van de partner betreft.
- b Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de samenwonenden gezamenlijk voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van hun huishouding danwel op een andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- c Indien een samenwonende medewerker op enig moment om toepassing van dit lid verzoekt, kan werkgever de medewerker verzoeken om het bestaan van het samenlevingsverband aannemelijk te maken bijvoorbeeld d.m.v. overlegging van een van de volgende bescheiden:
 - een notariële samenlevingsakte;
 - een uittreksel uit het bevolkingsregister.
- d Werkgever behoudt zich het recht voor, indien haar niet voldoende aannemelijk is gemaakt dat er sprake is van samenwonen in de zin van dit artikel, het verzoek van de medewerker niet in te willigen.

- 8.3 In afwijking van het daarover bepaalde in de WAZO heeft de medewerker recht op het hierna vermelde verlof met behoud van inkomen bij het overlijden van:
- echtgeno(o)t(e), (pleeg)ouder of (pleeg)kind: 4 dagen;
 - schoonouder of aangehuwd kind: 2 dagen;
 - broer, zwager, (schoon)zus, grootouder – ook van echtgeno(o)t(e) – of kleinkind: 1 dag.
- 8.4 In de volgende gevallen heeft de medewerker gedurende de aangegeven periode recht op bijzonder verlof met behoud van inkomen:
- bij het huwelijk van de medewerker: 1 dag;
 - bij het 25- of 40-jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag;
 - bij verhuizing van de medewerker die een zelfstandige huishouding voert, indien hij verhuist in verband met zijn indiensttreding of overplaatsing: 1 dag;
 - bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de medewerker: 1 dag;
 - bij huwelijk van (pleeg)kind, (schoon)ouder, broer, zwager, (schoon)zus of kleinkind: 1 dag;
 - bij 25-, 40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijksfeest van (schoon-, pleeg)ouder of grootouder, ook van echtgeno(o)t(e): 1 dag.

9 Mantelzorg

Océ heeft een coördinatiepersoon aangesteld die mantelzorgers met raad en daad kan bijstaan. Océ staat positief ten opzichte van het verrichten van mantelzorg.

Verzoeken van medewerkers tot telewerken en/of het flexibiliseren van werktijden in het kader van mantelzorg zullen, rekeninghoudend met de bedrijfsomstandigheden, positief worden benaderd.

Afwijzingen zullen schriftelijk worden gemotiveerd.

Artikel 11 Honorering Salarisgroepen 1 t/m 14

1 **Functie en salarisgroepen**

- 1.1 De functies worden op basis van het Hay-systeem voor functiewaardering ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 14.
- 1.2 Aan deze functiegroepen zijn de overeenkomstige salarisgroepen 1 t/m 14 gekoppeld.
Voor Océ: tot 1 januari 2017 heeft elke salarisgroep een vakvolwassen salaris en een eindsalaris. *Vanaf 1 januari 2017:* heeft elke salarisgroep een vakvolwassen salaris alsmede een eindsalaris dat bij de beoordeling “onvoldoende/verbetering nodig”, “goed” dan wel “zeer goed/uitstekend” kan worden bereikt. Deze systematiek zal voor het eerst effect hebben na de beoordeling over 2017.
Voor Canon: elke salarisgroep heeft een vakvolwassen salaris alsmede een eindsalaris dat bij de beoordeling “onvoldoende/verbetering nodig”, “goed”, “goed+” dan wel “zeer goed/uitstekend” kan worden bereikt.
De salarisschalen zijn in bijlagen 1 en 2 opgenomen.

2 **Salarisgroepindeling**

De medewerker die bij zijn indiensttreding of benoeming nog niet aan alle eisen voldoet, wordt één salarisgroep lager ingedeeld. Indeling in de salarisgroep die behoort bij de functiegroep, vindt als regel plaats bij de jaarlijkse salarisvaststelling die 1 kalenderjaar na zijn indiensttreding of benoeming volgt en onder de voorwaarden dat hij aan de functie-eisen voldoet en tenminste een beoordeling “goed” heeft.

3 **Salarisvaststelling**

- 3.1 Bij indiensttreding ontvangt de medewerker in het algemeen het vakvolwassen schaalsalaris van de salarisgroep waarin hij (al dan niet met toepassing van artikel 11.2) is ingedeeld. Op grond van ervaring of bijzondere omstandigheden (b.v. de situatie op de arbeidsmarkt) kan hem een hoger schaalsalaris worden toegekend.
- 3.2 Jaarlijks per 1 januari voor Océ en per 1 april voor Canon stelt werkgever het maandsalaris van de medewerker opnieuw vast op basis van het hierna bepaalde en in aanmerking nemende:
- zijn maandsalaris;
 - de wijze van functievervulling.
- 3.3 De medewerker die het eindsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, heeft, behoudens bijzondere omstandigheden, jaarlijks recht op een verhoging. Van bijzondere omstandigheden is ondermeer sprake indien de medewerker:
- na 1 september in dienst is getreden;
 - de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari voor Océ en vóór 1 april voor Canon heeft opgezegd;

- een gedeeltelijke of volledige WAO- of WIA-uitkering ontvangt. De salarisverhoging is gelijk aan het percentage dat volgens de salarisverhogingstabel in bijlagen 1 en 2 hoort bij:
- de relatieve salarispositie (dit is het schaalsalaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag schaalsalaris, uitgedrukt in een percentage van het eind-salaris);
- de beoordeling van de wijze waarop de medewerker zijn functie heeft vervuld.

Zou bij toepassing van het gevonden verhogingspercentage het eindsalaris worden overschreden, dan wordt niet meer dan het eindsalaris uitbetaald.

- 3.4 De medewerker die nog niet in zijn eindsalarisgroep is ingedeeld, wordt in deze salarisgroep ingedeeld als hij aan de eisen van de functie voldoet, tenminste 6 maanden de betreffende functie heeft vervuld en tenminste een beoordeling 'goed' heeft.

Bij indeling in een hogere salarisgroep ontvangt de medewerker 1,5 maal het verhogingspercentage dat hij gehad zou hebben als hij in dezelfde groep was gebleven, maar minimaal 4%. Zou als gevolg hiervan het eindsalaris worden overschreden, dan wordt niet meer dan het eindsalaris toegekend.

- 3.5 De medewerker die een maandsalaris heeft dat als gevolg van een lagere beoordeling hoger is dan zijn eindsalaris, wordt op dat eindsalaris ingeschaald. Het verschil ontvangt hij in de vorm van een persoonlijke toeslag schaalsalaris die nog 1 jaar wordt aangepast aan algemene salarisverhogingen; daarna wordt deze bij algemene salarisverhogingen evenveel verminderd als zijn eindsalaris uit dien hoofde stijgt. Deze persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd met een eventuele stijging van het maandsalaris, anders dan door een algemene salarisverhoging.

4 Toeslag Multifunctionele Operatorfunctie

De medewerker die benoemd is in een multifunctionele operatorfunctie ontvangt daarvoor een operatortoeslag. Deze toeslag is vermeld in bijlage 1.

Multifunctionele operatorfuncties zijn: Operator, Process Operator en Senior Process Operator.

De operatortoeslag zoals vermeld in bijlage 1 wordt verder toegekend aan medewerkers die in een van de volgende functies zijn benoemd:

- Coach Cleaning & Maintenance Service (Cleanroom)
- Maintenance Specialist*
- Maintenance Technician*

* = naar rato op declaratiebasis en werkzaam binnen de tonerfabriek.

5 Salarisvaststelling bij wijziging van salarisgroep en/of operatortoeslag

- 5.1 Indien een wijziging van de salarisgroepindeling of operatortoeslag ingaat op de 1e van de maand, ontvangt de medewerker het nieuwe salaris met ingang van dezelfde maand; vindt de wijziging in de loop van de maand plaats dan gaat de salariswijziging de volgende maand in.
- 5.2 De medewerker die als gevolg van een wijziging van zijn functiegroepindeling in een hogere salarisgroep wordt geplaatst, ontvangt conform de daarvoor geldende regels een nieuw schaalsalaris.
Gaat hij een functie vervullen met een operatortoeslag, dan ontvangt hij de bijbehorende toeslag zoals vermeld in bijlage 1.
- 5.3 De medewerker die door eigen toedoen in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld ontvangt hetzelfde schaalsalaris in de nieuwe groep maar niet meer dan zijn eindsalaris bij beoordeling goed.
Bij het vervullen van een functie zonder operatortoeslag vervalt de daarmee overeenkomende toeslag.
- 5.4 De medewerker die buiten eigen toedoen, dit naar het oordeel van werkgever, in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld en/of een functie gaat vervullen waaraan geen operatortoeslag is gekoppeld, wordt een nieuw maandsalaris toegekend volgens onderstaande regels.

a Salarisgroep

Vervult de medewerker een functie die lager is ingedeeld, dan wordt hij in die lagere groep op hetzelfde schaalsalaris ingeschaald.

Ligt zijn oude schaalsalaris hoger dan zijn eindsalaris van de nieuwe groep (bij beoordeling "goed"), dan wordt hij op dit laatste bedrag ingeschaald; hij ontvangt het verschil met zijn oude schaalsalaris als een persoonlijke toeslag schaalsalaris.

Deze persoonlijke toeslagen worden bij algemene salaristijgingen dienovereenkomstig verhoogd; ontvangt de medewerker echter een verhoging van zijn maandsalaris om een andere reden dan door toekenning van een operatortoeslag, dan wordt deze in mindering gebracht op de persoonlijke toeslagen.

Wordt de medewerker met een persoonlijke toeslag schaalsalaris een functie aangeboden die weer in een hogere functiegroep is ingedeeld en wil hij deze niet aanvaarden, dan geldt voor hem vanaf dat moment de salarisaanpassing als bepaald in lid 5.3.

b Operatortoeslag

De medewerker die een operatortoeslag heeft die komt te vervallen en deze operatortoeslag alsmede de daarvoor geldende

b.o.-toeslag tenminste 12 maanden heeft ontvangen, krijgt deze toeslag als een persoonlijke toeslag maandsalaris, die telkens per 1 januari, voor het eerst op 1 januari eerstvolgend, in gelijke bedragen wordt afgebouwd en wel over eenzelfde aantal jaren als hij de operatortoeslag en daarvoor geldende b.o.-toeslag volle jaren heeft gehad.

Voor de medewerker op wie voor 1 juli 2015 deze afbouwregeling reeds werd toegepast geldt dat als de medewerker 55 jaar of ouder is, de afbouwregeling niet (verder) wordt toegepast.

De aldus vastgestelde persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd met een eventuele stijging van het maandsalaris, anders dan door een algemene salarisverhoging.

Artikel 12 Honorering Salarisgroepen 21 t/m 26

1 Functie en salarisgroepen

- 1.1 De functies worden op basis van het Hay-systeem voor functiewaardering ingedeeld in de functiegroepen 21 t/m 26.
- 1.2 Aan deze functiegroepen zijn de salarisgroepen 21 t/m 26 gekoppeld.
- 1.3 Elke salarisgroep heeft een normsalaris met daarvan afgeleid een minimum- en een maximumschaalsalaris.
Het minimumschaalsalaris is het laagste bedrag dat wordt betaald; het normsalaris is het eindsalaris dat bij een beoordeling “goed” wordt bereikt; het maximumschaalsalaris is het eindsalaris dat bij een beoordeling “uitstekend” wordt bereikt. Voorts geldt voor elke salarisgroep een eindsalaris dat wordt bereikt bij een beoordeling “onvoldoende”, “verbetering nodig” en “zeer goed”. Verder kent Canon nog een eindsalaris voor de beoordeling “goed+”. De salarisschalen zijn in bijlagen 1 en 2 opgenomen.

2 Salarisgroepindeling

- 2.1 De medewerker die tenminste aan de in de functie gestelde eisen voldoet, wordt in beginsel in de salarisgroep ingedeeld die correspondeert met de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
- 2.2 De medewerker die bij zijn indiensttreding of benoeming nog niet aan alle eisen voldoet, wordt één salarisgroep lager ingedeeld. Indeling in de salarisgroep die behoort bij de functiegroep, vindt als regel plaats bij de jaarlijkse salarisvaststelling die 1 kalenderjaar na zijn indiensttreding of benoeming volgt en onder de voorwaarden dat hij aan de functie-eisen voldoet en tenminste een beoordeling “goed” heeft.

3 Salarisvaststelling

- 3.1 Bij indiensttreding wordt het schaalsalaris vastgesteld op 70% van het normsalaris, tenzij op grond van de ervaring van de medewerker een hoger schaalsalaris gerechtvaardigd is.
- 3.2 Jaarlijks per 1 januari voor Océ en per 1 april voor Canon stelt werkgever het maandsalaris van de medewerker opnieuw vast op basis van:
 - de relatieve salarispositie (RSP); dit is het schaalsalaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag schaalsalaris, uitgedrukt in een percentage van het eindsalaris bij de beoordeling “goed”;
 - de beoordeling van de wijze waarop de medewerker zijn functie heeft vervuld.Is de medewerker na 1 september in dienst getreden, dan vindt per 1 januari voor Océ en 1 april voor Canon daaropvolgend geen nieuwe salarisvaststelling plaats.
- 3.3 Indien de medewerker nog niet zijn eindsalaris heeft bereikt, wordt aan de hand van de RSP en zijn beoordeling - met behulp van

de salarisverhogingstabel vermeld in bijlagen 1 en 2 - vastgesteld met welk percentage zijn maandsalaris wordt verhoogd. Zou bij toepassing van het gevonden percentage zijn eindsalaris worden overschreden, dan wordt niet meer dan dat eindsalaris toegekend.

- 3.4 De medewerker die een maandsalaris heeft dat als gevolg van een lagere beoordeling hoger is dan zijn eindsalaris, wordt op dat eindsalaris ingeschaald. Het verschil ontvangt hij in de vorm van een persoonlijke toeslag schaalsalaris die nog 1 jaar wordt aangepast aan algemene salarisverhogingen; daarna wordt deze bij algemene salarisverhogingen evenveel verminderd als zijn eindsalaris uit dien hoofde stijgt. De aldus vastgestelde persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd met een eventuele stijging van het maandsalaris, anders dan door een algemene salarisverhoging.
- 3.5 Bij indeling in een hogere salarisgroep in verband met een hogere functie-indeling, ontvangt de medewerker met tenminste een beoordeling "goed" een salarisverhoging die gelijk is aan 1,5 maal het verhogingspercentage dat hij in zijn salarisgroep zou hebben ontvangen, maar minimaal 4%; zou als gevolg hiervan zijn eindsalaris worden overschreden, dan wordt niet meer dan dat eindsalaris toegekend.
- 3.6 De medewerker die na 1 juli 2015 een functie vervult die in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met zijn maandsalaris in de daarmee corresponderende salarisgroep ingedeeld.
- a De medewerker die in salarisgroep 21 of hoger blijft ingedeeld en een maandsalaris heeft dat meer bedraagt dan zijn eindsalaris (bij beoordeling "goed") in de nieuwe salarisgroep, wordt op dat eindsalaris ingeschaald. Het meerdere ontvangt hij als een persoonlijke toeslag schaalsalaris waarvoor het bepaalde onder c geldt.
 - b Wordt de medewerker in salarisgroep 14 of lager ingedeeld, dan ontvangt hij het verschil tussen het oude maandsalaris en zijn eindsalaris in groep 14 (bij beoordeling "goed") als een persoonlijke toeslag schaalsalaris waarvoor het bepaalde onder c geldt.
Het verschil tussen het eindsalaris in de nieuwe groep en het eindsalaris van salarisgroep 14 ontvangt hij als een persoonlijke toeslag schaalsalaris waarvoor het bepaalde in art. 11, lid 5.4 onder a geldt.
 - c De persoonlijke toeslag schaalsalaris zoals bedoeld in art. 12 lid 3.6 sub a en b eerste volzin wordt bij algemene salarisverhogingen evenveel verminderd als zijn eindsalaris stijgt. De vermindering blijft echter beperkt tot de eerste 3% salarisverhoging per jaar. De aldus vastgestelde persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd met een eventuele verhoging van het maandsalaris, anders dan door een algemene salarisverhoging.

Artikel 13 Honorering Salarisgroepen 30 t/m 35 en 40 t/m 45

- 1 De medewerker met een HBO- c.q. WO-opleiding die nog geen of onvoldoende werkervaring heeft, wordt ingedeeld in een van de aanvangssalarisgroepen 30/35 c.q. 40/45. Het schaalsalaris, zoals vermeld in bijlagen 1 en 2, wordt jaarlijks door werkgever vastgesteld.
- 2 De medewerker ontvangt per 1 januari voor Océ en 1 april voor Canon van elk jaar een salarisverhoging op basis van zijn beoordeling volgens de salarisverhogingstabel in bijlagen 1 en 2. In afwijking van het bovenstaande ontvangt de medewerker die na 1 september in dienst is getreden, per 1 januari voor Océ en per 1 april voor Canon daaropvolgend geen salarisverhoging. De medewerker die vóór 2 september in dienst is getreden en nog niet wordt beoordeeld, ontvangt per 1 januari voor Océ en per 1 april voor Canon daaropvolgend een salarisverhoging van 3%.
- 3 In de regel na 3 en (maximaal na 5) kalenderjaren wordt de medewerker op basis van zijn functie c.q. werkniveau in een salarisgroep ingedeeld, waarbij zijn salarisverhoging wordt vastgesteld volgens de tabel in bijlagen 1 en 2. Er wordt geen verhoging toegekend als de beoordeling lager is dan “goed”.

Artikel 14 Honorering Salarisgroepen 73 t/m 79

1 Functie en salarisgroepen

- 1.1 De commerciële functies van Canon, waaraan een taakstelling is verbonden als bedoeld in lid 4, worden ingedeeld in de functiegroepen 73 t/m 79. De functies worden gewaardeerd volgens het Hay-systeem voor functiewaardering.
- 1.2 Aan deze functiegroepen zijn de salarisgroepen 73 t/m 79 gekoppeld.
- 1.3 Elke salarisgroep heeft een normsalaris met daarvan afgeleid een minimum- en een maximumschaalsalaris. Het minimumschaalsalaris is het laagste bedrag dat wordt betaald, alsmede het eindsalaris bij een beoordeling “verbetering nodig/onvoldoende”; het normsalaris is het eindsalaris dat bij een beoordeling “goed” wordt bereikt; het maximumschaalsalaris is het eindsalaris dat bij een beoordeling “zeer goed/uitstekend” wordt bereikt. Verder is er nog een eindsalaris voor de beoordeling “goed+”. De salarisschaal is in bijlage 2 opgenomen.

2 Salarisgroepindeling

De medewerker die bij zijn indiensttreding of benoeming nog niet aan alle eisen voldoet, wordt één salarisgroep lager ingedeeld. Indeling in de salarisgroep die behoort bij de functiegroep, vindt als regel plaats bij de jaarlijkse salarissvaststelling die 1 kalenderjaar na zijn indiensttreding of benoeming volgt en onder de voorwaarden dat hij aan de functie-eisen voldoet en tenminste een beoordeling “goed” heeft.

3 Salarisvaststelling

- 3.1 Bij indiensttreding wordt het schaalsalaris vastgesteld op 70% van het normsalaris, tenzij op grond van de ervaring van de medewerker een hoger schaalsalaris gerechtvaardigd is.
- 3.2 Jaarlijks per 1 april stelt Canon het maandsalaris van de medewerker opnieuw vast op basis van de wijze waarop de medewerker zijn kwalitatieve taakstelling heeft vervuld. Is de medewerker na 1 september in dienst getreden, dan vindt per 1 april daaropvolgend geen nieuwe salarissvaststelling plaats.
- 3.3 Indien de medewerker nog niet zijn eindsalaris heeft bereikt, ontvangt hij een salarisverhoging op basis van zijn beoordeling volgens de salarisverhogingstabel in bijlage 2. Het nieuwe schaalsalaris bedraagt echter nooit meer dan zijn eindsalaris.
- 3.4 De medewerker die een maandsalaris heeft dat als gevolg van een lagere beoordeling hoger is dan zijn eindsalaris, wordt op dat eindsalaris ingeschaald. Het verschil ontvangt hij in de vorm van een persoonlijke toeslag die nog 1 jaar wordt aangepast aan algemene salarisverhogingen; daarna wordt deze bij algemene

salarisverhogingen evenveel verminderd als zijn eindsalaris uit dien hoofde stijgt. De aldus vastgestelde persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd met een eventuele verhoging van het maandsalaris, anders dan door een algemene salarisverhoging.

- 3.5 Bij indeling in een hogere salarisgroep, ontvangt de medewerker met tenminste een beoordeling “goed” een salarisverhoging die gelijk is aan 1,5 maal het verhogingspercentage dat hij in zijn salarisgroep zou hebben ontvangen met een minimum van 4%. Zou als gevolg hiervan zijn eindsalaris worden overschreden, dan wordt niet meer dan dat eindsalaris toegekend.
- 3.6 De medewerker die na 1 juli 2015 een functie vervult die in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, wordt in de daarmee corresponderende salarisgroep ingeschaald. Indien het maandsalaris van de medewerker meer bedraagt dan zijn eindsalaris in die salarisgroep, wordt hij op dat eindsalaris ingeschaald; het meerdere ontvangt hij in de vorm van een persoonlijke toeslag schaalsalaris. Deze persoonlijke toeslag wordt bij algemene salarisverhogingen evenveel verminderd als zijn eindsalaris stijgt. De vermindering blijft echter beperkt tot de eerste 3% salarisverhoging per jaar. De aldus vastgestelde persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd met een eventuele verhoging van het maandsalaris, anders dan door een algemene salarisverhoging.

4 Provisie

- 4.1 Naast het maandsalaris kan de commerciële medewerker in aanmerking komen voor commissie.
- 4.2 De hoogte van de commissie is afhankelijk van:
- de taakstelling die de medewerker voor een bepaalde periode krijgt opgedragen;
 - het bedrag dat bij taakrealisatie alsmede bij onder- en bovenscore wordt betaald.
- Canon stelt jaarlijks, voor aanvang van het boekjaar, gehoord de OR, de taakstellingen vast.
- Indien in de praktijk de taakrealisaties wezenlijk afwijken van de taakstellingen, zal overleg met de OR plaatsvinden en kan werkgever besluiten tot tussentijdse bijstelling van de taakstellingen. Canon stelt met instemming van de OR, het bedrag vast dat bij taakrealisatie wordt uitbetaald.

Artikel 15 Banen in kader van de Participatiewet

- 1 Werkgevers hebben met vakbonden afgesproken om medewerkers in het kader van de Participatiewet aan te nemen en na te streven om het aantal banen jaarlijks te verhogen. Werkgevers zullen vakbonden jaarlijks informeren over het aantal gerealiseerde banen.
- 2 De medewerker met wie in het kader van de Participatiewet een arbeidsovereenkomst is aangegaan, wordt ingedeeld in salarisgroep 80, tenzij op grond van de ervaring van de medewerker een hoger schaalsalaris gerechtvaardigd is.
- 3 De bedragen van de salarisschalen 80 t/m 90 zijn gekoppeld aan het wettelijk minimumloon en worden overeenkomstig aangepast. De salarisschalen zijn in bijlage 1 en 2 opgenomen.
- 4 De medewerker ontvangt per 1 januari voor Océ en per 1 april voor Canon van elk jaar een salarisverhoging naar de volgende salarisschaal, tenzij de beoordeling lager is dan “goed”. De medewerker die na 1 september in dienst is getreden, ontvangt per 1 januari voor Océ en per 1 april voor Canon daaropvolgend geen salarisverhoging.

Artikel 16 Toeslagen voor afwijkende diensten en uren

1 Ploegendienst

- 1.1 De medewerker die een volledige cyclus in ploegendienst werkt, ontvangt de volgende toeslag op zijn uursalaris:
- a in 2-ploegendienst: 14%;
 - b in 3-ploegendienst volgens het 120-uursmodel: 20,5%;
 - c in 3-ploegendienst volgens het 112-uursmodel: 14%;
 - d in 5-ploegendienst: 27%;
 - e in continudienst:
 - 13% : in morgen- en middagdienst;
 - 32,5% : in nachtdienst;
 - 50% : van maandag 00.00 - 06.00 uur en op zaterdag van 00.00 - 14.00 uur;
 - 100% : van zaterdag 14.00 uur tot zondag 24.00 uur;
 - 200% : op 1e Paasdag, 1e Pinksterdag en 1e Kerstdag;
 - 100% : op de overige feestdagen genoemd in art. 8.
- 1.2 De medewerker die geen volledige cyclus in ploegendienst werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag op zijn uursalaris op basis van de in lid 1.1 onder e vermelde percentages.
- 1.3 De ploegentoeslag wordt berekend over tenminste het uursalaris behorend bij het eindsalaris van salarisgroep 3.

2 Afbouw/garantie ploegentoeslag bij plaatsing in een lager betaalde dienst

- 2.1 De medewerker die om bedrijfsredenen - dit naar het oordeel van werkgever - overgaat naar een dienst met een lagere toeslag, ontvangt het verschil met zijn oorspronkelijke toeslag als een persoonlijke toeslag maandinkomen.
- a *Medewerker in een ploegendienstfunctie*
Heeft de medewerker een ploegendienstfunctie en is hij jonger dan 57 jaar dan wordt het gedeelte van deze persoonlijke toeslag dat gelijk is aan het verschil in toeslag tussen de 2-ploegendienst en de dagdienst, afgebouwd overeenkomstig de hierna volgende tabel en uitgaande van het aantal jaren dat hij onafgebroken heeft doorgebracht in een ploegendienstfunctie, ongeacht de dienst waarin hij heeft gewerkt.
Het gedeelte van de persoonlijke toeslag dat gelijk is aan het verschil in toeslag tussen de 2-ploegendienst en de hoger betaalde dienst wordt afgebouwd overeenkomstig de hierna volgende tabel en uitgaande van het aantal jaren dat hij onafgebroken heeft doorgebracht in de hoger betaalde dienst.
Heeft de medewerker in verschillende hoger betaalde diensten gewerkt, dan wordt dit gedeelte van de persoonlijke toeslag verder opgesplitst in gedeeltes die gelijk zijn aan de

verschillen tussen de opeenvolgende hogere diensten. Deze gedeelten van de persoonlijke toeslag worden afgebouwd overeenkomstig de hierna volgende tabel en uitgaande van het aantal jaren dat de medewerker onafgebroken de hoger betaalde toeslagen heeft ontvangen.

(Voorbeeld: 4 jaar in 3-ploegendienst (20,5%) en vervolgens 1 jaar in 5-ploegendienst (27%) leidt bij overplaatsing naar 2-ploegendienst (14%) tot:

- * een verschil van $27 - 20,5 = 6,5\%$, dat 1 jaar is genoten en in 3 termijnen van 4 maanden wordt afgebouwd en
- * een verschil van $20,5 - 14 = 6,5\%$, dat $1 + 4 = 5$ jaar is genoten en in 3 termijnen van 8 maanden wordt afgebouwd).

Jaren onafgebroken doorgebracht in ploegendienstfunctie/hoger betaalde dienst(en)	Betalingstermijnen van het verschil in toeslag		
	75%	50%	25%
minder dan ½ jaar	--	--	--
½ jaar - 5 jaar	4 mnd.	4 mnd.	4 mnd.
5 jaar - 10 jaar	8 mnd.	8 mnd.	8 mnd.
10 jaar - 20 jaar	12 mnd.	12 mnd.	12 mnd.
20 jaar en meer	16 mnd.	16 mnd.	16 mnd.

Bereikt de medewerker tijdens de afbouwperiode de 57-jarige leeftijd c.q. is hij 57 jaar of ouder bij de overgang naar een lager betaalde dienst, dan wordt de persoonlijke toeslag maandinkomen niet verder afgebouwd dan tot het gewogen gemiddelde toeslagpercentage behorende bij de ploegendienst(en) die de medewerker de laatste 5 jaar voor de overgang heeft verricht. Voor de vaststelling van dit percentage geldt dat de medewerker gedurende de periode dat hij niet in ploegendienst heeft gewerkt, hij geacht wordt een toeslag van 14% te hebben ontvangen. Is de persoonlijke toeslag bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd c.q. vanaf de datum van overplaatsing vanaf de 57-jarige leeftijd, lager dan dit gemiddeld toeslagpercentage, dan houdt hij deze lagere persoonlijke toeslag, uitgedrukt in een percentage van zijn schaaalsalaris.

Bij overgang gedurende een afbouwperiode naar een dienst met een hogere toeslag, geldt de toeslag (de nieuwe toeslag of de persoonlijke toeslag maandinkomen) die voor de medewerker het gunstigst is. Indien op het moment van betaling van de hogere ploegentoeslag de betalingstermijnen volgens voorgaande tabel, die betrekking hebben op de afbouw van het verschil in toeslag tussen de hoger betaalde dienst(en) en de 2-ploegendienst, nog niet volledig zijn ontvangen, worden de nog niet ontvangen termijnen

omgerekend in jaren gewerkt in de hoger betaalde dienst(en). Dit aantal jaren is gelijk aan de uitkomst van de formule: aantal nog niet uitbetaalde termijnen gedeeld door totaal aantal afbouwtermijnen maal aantal ploegendienstjaren.

b *Medewerker niet in een ploegdienstfunctie*

Heeft de medewerker geen ploegdienstfunctie, maar heeft hij feitelijk tenminste 6 maanden onafgebroken in ploegdienst gewerkt, dan wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd zoals vermeld onder a uitgaande van het aantal jaren dat hij onafgebroken heeft doorgebracht in de hoger betaalde dienst(en). Dit is echter niet van toepassing op de medewerker die tijdelijk (max. 6 maanden) in een functie is geplaatst die in ploegdienst moest worden verricht (in geval van functiewaarneming).

- 2.2 Wanneer op medische indicatie van de Bedrijfsarts het werken in ploegdienst moet worden beëindigd, ontvangt de medewerker tot de datum van beëindiging van het dienstverband een persoonlijke toeslag maandinkomen op basis van onderstaande tabel. Deze regeling vindt geen toepassing indien een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid is toegekend. Voor de berekening van de tijd, doorgebracht in daadwerkelijke ploegdienst, telt mee de periode waarover een afbouw heeft plaatsgevonden en de periode die vóór een eventuele onderbreking in ploegdienst is gewerkt, indien de onderbreking heeft plaatsgevonden om medische redenen of om bedrijfsredenen.

Jaren onafgebroken doorgebracht in ploegen- dienst c.q. in een hoger betaalde dienst	Procentueel gedeelte van het verschil tussen het gewogen gemiddelde toeslagpercentage behorende bij de dienst(en) die de medewerker de laatste 5 jaar voor de overgang heeft verricht en het nieuwe toeslagpercentage, indien bij plaatsing in de lager betaalde dienst:	
	jonger dan 57 jaar	57 jaar of ouder
minder dan 5	-	-
5	10	16
6	12	19,2
7	14	22,4
8	16	25,6
9	18	28,8
10	20	32
11	22	35,2
12	24	38,4
13	26	41,6
14	28	44,8
15	30	48
16	32	51,2
17	34	54,4
18	36	57,6
19	38	60,8
20	40	64
21	42	67,2
22	44	70,4
23	46	73,6
24	48	76,8
25	50	80
26	54	80
27	58	80
28	62	80
29	66	80
30	70	80
31	74	80
32	78	80
33	80	80

- 2.3 De medewerker van 57 jaar en ouder, in een ploegdienstfunctie werkzaam, kan op zijn verzoek in aanmerking komen voor overplaatsing naar een lager betaalde dienst. In die gevallen waarin geen uitkering wegens arbeidsongeschiktheid is of wordt toegekend, komt hij bij een dergelijke overplaatsing in aanmerking voor de regeling vermeld in lid 2.2.
- 2.4 De persoonlijke toeslag maandinkomen wordt verrekend met een verhoging van het schaalsalaris, niet zijnde een algemene salarisverhoging

3 Werktijdverschuiving

- 3.1 Werktijdverschuiving treedt op wanneer gewerkt wordt volgens een dienstrooster dat afwijkt van de normale dienstroosters voor dag en ploegdienst, zonder dat er sprake is van ploegdienst en/of overwerk.
- 3.2 Een vergoeding voor werktijdverschuiving wordt alleen toegekend aan de medewerker in de salarisgroepen 1 t/m 14 en 30 t/m 35 indien de werktijdverschuiving door werkgever is opgedragen.
- 3.3 De vergoeding voor werktijdverschuiving bedraagt 30% van het uursalaris voor de tijd tussen maandag 00.00 uur en zaterdag 14.00 uur voorzover gelegen vóór de vroegste begintijd en na de laatste eindtijd van het normale dagdienstrooster.
De werktijdverschuivingstoeslag wordt berekend over tenminste het eindsalaris van salarisgroep 3.
- 3.4 In bijzondere gevallen kan werkgever deze vergoeding ook toekennen aan de medewerker, die volgens lid 3.2 daarop geen aanspraak kan maken.
- 3.5 Het bepaalde in de leden 2.1 onder b, 2.2 en 2.4 is van overeenkomstige toepassing op de medewerker voor wie om bedrijfsredenen danwel om medische redenen de permanente werktijdverschuiving vervalst.

4 Overwerk op zaterdag, zon- en feestdag

- 4.1 De medewerker die buiten zijn dienstrooster op zaterdag, zondag of een feestdag moet werken, ontvangt daarvoor per gewerkt uur zijn uursalaris.
De manager en de medewerker kunnen overeenkomen, dat in plaats van geld, voor de gewerkte uren geheel of gedeeltelijk eenzelfde aantal uren vrijaf wordt gegeven, dat in het rooster wordt vastgelegd.
- 4.2 De medewerker, ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 14 en 30 t/m 35, ontvangt naast het uursalaris zoals vermeld in lid 4.1, de volgende toeslag in geld op het uursalaris.
- 100% voor werken op zaterdag, zondag, Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 2e Kerstdag en de dagen die de regering verklaart tot nationale feestdag met betaald vrijaf;
 - 200% voor werken op 1e Paasdag, 1e Pinksterdag en 1e Kerstdag.

4.3 In bijzondere gevallen kan werkgever ook aan de medewerker in salarisgroep 21 en hoger een toeslag in geld voor werken op zaterdag, zon-en feestdag toekennen.

5 Overwerk op maandag t/m vrijdag

- 5.1 De medewerker ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 14 en 30 t/m 35, die in opdracht van werkgever langer werkt dan zijn dienstrooster aangeeft en daardoor de standaard arbeidsduur overschrijdt, ontvangt voor de uren daarboven per gewerkt uur zijn uursalaris. De manager en de medewerker kunnen overeenkomen dat in plaats van geld, voor de gewerkte uren geheel of gedeeltelijk eenzelfde aantal uren vrijaf wordt gegeven, dat in het rooster wordt vastgelegd. Voor service-technici geldt dat voor de heen- en terugreis aan het begin respectievelijk einde van de werkdag 2 maal een ½ uur niet als werktijd wordt aangemerkt.
- 5.2 Voor de vergoeding, zoals bedoeld in lid 5.1, gelden 3 beperkingen:
- het werken op afwijkende werktijden mag geen onderdeel vormen van de functie;
 - overwerk van minder dan 1 uur per dag wordt niet vergoed tenzij het totale overwerk in een week 2 uur of meer bedraagt;
 - de geldende procedures voor melding, goedkeuring en registratie moeten zijn gevolgd.
- 5.3 Een pauze die noodzakelijk is in verband met overwerk zal voor wat de beloning betreft worden gelijkgesteld met werktijd. Als voorwaarden gelden daarbij dat:
- de pauze niet meer dan een ½ uur bedraagt;
 - de pauze in het bedrijf wordt doorgebracht;
 - er tenminste - buiten de pauze - 1½ uur wordt overgewerkt.
- 5.4 Voor overwerk ontvangt de medewerker, met inachtneming van de bepalingen in de leden 5.1 t/m 5.3, naast zijn uursalaris een toeslag in geld van 50%.
- 5.5 De medewerker die is ingedeeld in de salarisgroepen 21 t/m 23 ontvangt voor gepland en opgedragen overwerk dat van langere duur is, plaatsvindt volgens de geldende procedure en in groepsverband in het bedrijf wordt verricht, per gewerkt uur zijn uursalaris. De manager en de medewerker kunnen overeenkomen dat in plaats van geld, voor de gewerkte uren geheel of gedeeltelijk eenzelfde aantal uren vrijaf wordt gegeven, dat in het rooster wordt vastgelegd.
- 5.6 In bijzondere gevallen kan werkgever ook aan de medewerker die van overwerkvergoeding is uitgesloten een vergoeding toekennen.
- 5.7 In afwijking van het voorgaande wordt aan de medewerker die onder de regeling variabele werktijden valt, overwerkvergoeding toegekend na het 9e werkuur per dag. In dat geval is de in lid 5.2 genoemde overwerkdrempel van 1 uur per dag niet van toepassing.

6 Consignatie

- 6.1 Onder consignatie wordt verstaan het buiten de normale werktijd bereikbaar zijn en na oproep beschikbaar zijn voor het verrichten van werkzaamheden.
- 6.2 Voor de medewerker in de salarisgroepen 1 t/m 24, 30 t/m 35 en 40 t/m 45 gelden per etmaal consignatie de volgende vergoedingen:
- maandag t/m vrijdag : 1 uursalaris;
 - zaterdag : 2,5 uursalaris;
 - zondag of feestdag : 3 uursalarissen;
 - collectieve vrije dag : 2,5 uursalaris;
 - collectieve vrije dag op carnavalsmaandag of- dinsdag : 3 uursalarissen.
- 6.3 Bij opkomst wordt 1 uursalaris betaald.
De gewerkte tijd na oproep of opkomst wordt beloond als overwerk, waarbij in afwijking van het bepaalde in lid 5.2 een opkomst- of oproepperiode van minder dan 1 uur per dag naar boven wordt afgerond tot 1 uur en het minimum van 2 uur per week niet geldt.
- 6.4 In bijzondere gevallen kan werkgever van de vergoedingsregeling voor consignatie afwijken.
- 6.5 Een uursalaris is in dit verband gelijk aan $1/165,23$ x het schaalsalaris en wordt berekend over tenminste het eindsalaris van groep 6.
- 6.6 Voor medewerkers binnen het service-domein die voor externe klanten werken, geldt een afwijkende consignatie-regeling, die is vastgelegd in het Personeelshandboek.
- 6.7 In afdelingen waar een methode van zelfroosteren voor consignatiediensten wordt ingevoerd, geldt dat de medewerker van 57 tot 62 jaar slechts op incidentele basis geconsigneerd kan worden en boven 62 jaar in principe niet meer geconsigneerd kan worden.

Artikel 17 Vakantietoeslag en 13e-maanduitkering

1 Vakantietoeslag

Uiterlijk op 1 juni van elk jaar ontvangt de medewerker 8% vakantietoeslag over zijn verdiende maandinkomens in de voorafgaande 12 maanden.

In de vakantietoeslag is begrepen de vakantietoeslag, uitgekeerd krachtens de sociale verzekeringswetten.

Bij eerdere beëindiging van het dienstverband vindt tussentijds afrekening plaats.

2 13e-maanduitkering

In januari van elk jaar ontvangt de medewerker een uitkering van 8,6% over zijn verdiende maandinkomens in het voorafgaande kalenderjaar. Bij eerdere beëindiging van het dienstverband vindt tussentijds afrekening plaats.

3 Persoonlijk Keuzebudget (PKB)

- 3.1 De medewerker heeft het recht om de vakantietoeslag en/of de 13e-maand maandelijks als PKB te laten uitkeren in plaats van éénmaal per jaar. De uitbetaling van het PKB vindt dan gelijktijdig met de salarisbetaling plaats.
- 3.2 De medewerker kan eenmalig bij indiensttreding en voorts elk jaar uiterlijk 15 november de keuze maken voor het daaropvolgende kalenderjaar. Een gemaakte keuze geldt voor het gehele kalenderjaar en bepaalt de uitbetaling van de daarmee gemoeide bedragen. Indien de keuze niet vóór 15 november van enig jaar wordt herroepen, dan geldt deze keuze automatisch weer voor het gehele volgende kalenderjaar.
- 3.3 Indien de medewerker geen keuze kenbaar heeft gemaakt, dan worden de 13e-maanduitkering (8,6%) en vakantietoeslag (8%) als éénmalig bedrag uitgekeerd op betaaldatum die genoemd zijn in deze cao.
- 3.4 Het PKB omvat in elk geval de (wettelijke) vakantietoeslag en/of de 13e-maanduitkering zoals vermeld in dit artikel.
- 3.5 Over de PKB-bedragen zijn de gebruikelijke belastingen, sociale verzekeringspremies en pensioenpremies verschuldigd. Zij maken onderdeel uit van het inkomen waarop een eventuele sociale verzekeringsuitkering (zoals WW en WIA) gebaseerd wordt.
- 3.6 Door de maandelijks uitbetaling van de vakantietoeslag en/of de 13e-maand kan het jaarinkomen (eenmalig) hoger worden dan gebruikelijk. Werkgever kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor de mogelijke negatieve gevolgen hiervan voor de medewerker (b.v. lagere huur- of zorgtoeslag).

Artikel 18 Winstdelingsregeling

Winstdelingsregeling Océ

1 Winstdelingsregeling

1.1 *Definities*

Voor de toepassing van de winstdelingsregeling gelden de volgende definities:

- a Geconsolideerde Winst (PbT): de voor PPP en OIP PS Venlo geconsolideerde winst voor belastingen over het boekjaar gecorrigeerd voor buitengewone baten en lasten.
- b Winstdeling: 18,75% van de geconsolideerde winst.
- c Geconsolideerde omzet: de voor PPP en OIP PS Venlo geconsolideerde omzet.
- d Boekjaar: het jaar waarover de winstdeling wordt berekend.

1.2 *Toekenning*

- a De medewerker komt in aanmerking voor een uitkering die verband houdt met de geconsolideerde winst indien deze geconsolideerde winst minus winstdeling meer bedraagt dan 3,5% van de geconsolideerde omzet. Wanneer de geconsolideerde winst minus winstdeling minder bedraagt dan 3,5% van de geconsolideerde omzet, vindt geen uitkering plaats.
- b Voor de winstuitkering komen in aanmerking de medewerkers die op 31 december van het boekjaar in dienst zijn van Océ.
- c Uitgesloten van een uitkering is de medewerker die over het boekjaar een beoordeling “onvoldoende” heeft gekregen.

1.3 *Hoogte winstdeling*

- a Het winstdeel van de medewerker wordt berekend door vermenigvuldiging van de volgende factoren:
 - 18,75% van de geconsolideerde winst;
 - 12,00% *;
 - de verhouding tussen de som van de in het boekjaar verdiende inkomens van de medewerker en diezelfde som van alle medewerkers;
** dit percentage wordt gehanteerd als weergave van historische proportie van het aantal medewerkers werkzaam voor Océ-Technologies en het aantal medewerkers in dienst van de Océ-Groep.*
- b Het winstdeel van de medewerker wordt vervolgens uitgekeerd over de betaalde maandinkomens in het boekjaar.

1.4 *Uitbetaling*

De uitbetaling van de winstdeling vindt plaats in de maand april volgend op het boekjaar.

1.5 *Voorbehoud*

Indien er sprake is van organisatiewijzigingen die de personele verhoudingen ingrijpend wijzigen (b.v. fusies of overnames) of indien er sprake is van belangrijke wijzigingen in de financiële regelingen van de werkgever, behoudt werkgever zich het recht voor om in overleg met de vakbonden het onder 1.2 en 1.3 bepaalde aan te passen.

Winstdelingsregeling Canon

2 **Winstdelingsregeling**

2.1 *Definities*

Voor de toepassing van de winstdelingsregeling gelden de volgende definities:

- a Target Winst vóór belastingen (TWvB): voor elk kalenderjaar wordt er voor zowel de 1e helft van het jaar als voor de 2e helft van het jaar een budget vastgesteld voor de Winst vóór belastingen. Beide budgetten worden bij elkaar opgeteld.
- b Winst vóór belastingen (WvB): na afloop van het kalenderjaar wordt de gerealiseerde Winst vóór belastingen berekend voor zowel het 1e halfjaar als voor het 2e halfjaar. Beide bedragen worden bij elkaar opgeteld.
- c Boekjaar: het kalenderjaar waarover de winstdeling wordt berekend.

2.2 *Toekenning*

- a De medewerker komt in aanmerking voor een winstuitkering als de WvB in enig boekjaar ten minste gelijk is aan het TWvB en hoger dan 0.
- b Voor de winstuitkering komt in aanmerking de medewerker die op 31 december van het boekjaar in dienst is van Canon.
- c Uitgesloten van een uitkering is de medewerker die over het boekjaar een beoordeling “onvoldoende” heeft gekregen.

2.3 *Hoogte winstdeling*

De hoogte van de winstdeling bedraagt 1,5% van de betaalde maandinkomens in het boekjaar, verhoogd met een nominaal winstdelingsbedrag dat wordt vastgesteld volgens de volgende formule:

- $(WvB - TWvB)$ vermenigvuldigd met 15% en gedeeld door het aantal medewerkers (op FTE-basis) per 31 december van het boekjaar (excl. medewerker van CBS vallend onder de ICK-cao). Een deeltijdwerker ontvangt het nominale winstdelingsbedrag naar rato van zijn deeltijdpercentage.

2.4 *Uitbetaling*

De uitbetaling vindt plaats in de maand april volgend op het boekjaar.

2.5 *Voorbehoud*

Indien er sprake is van organisatiewijzigingen die de personele verhoudingen ingrijpend wijzigen (b.v. fusies of overnames) of indien er sprake is van belangrijke wijzigingen in de financiële regelingen van de werkgever, behoudt werkgever zich het recht voor om in overleg met de vakbonden het onder 2.2 en 2.3 bepaalde aan te passen.

Artikel 19 Arbeids(on)geschiktheid & re-integratie

1 Inleiding

Primaire doelstelling van het gezondheidsbeleid van werkgever is het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. Desondanks is arbeidsongeschiktheid in een aantal gevallen onvermijdelijk. In die situaties rust op werkgever en de medewerker een gezamenlijke inspanningsverplichting om te komen tot zo spoedig mogelijke werkherleving (re-integratie).

Re-integratie in de eigen functie, zonodig onder aangepaste omstandigheden, heeft in beginsel de voorkeur. Indien re-integratie in de eigen functie dan wel elders binnen werkgever niet tot de mogelijkheden behoort, zullen de inspanningen gericht worden op re-integratie bij een andere werkgever (externe re-integratie). Zowel werkgever als de medewerker kunnen voorstellen bij hun re-integratieinspanningen gebruik te maken van externe expertise (bijv. re-integratiebedrijven).

Slechts voor zover de medewerker de hierboven omschreven re-integratie-inspanningen nakomt, kan hij volledig aanspraak maken op de hierna beschreven inkomensaanspraken.

2 Verzuimvoorschriften

Werkgever stelt de verzuimvoorschriften vast die de medewerker bij arbeidsongeschiktheid dient na te leven. Deze verzuimvoorschriften en het daaraan verbonden sanctiebeleid zijn opgenomen in het Personeelshandboek.

3 Loondoorbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

3.1 De medewerker heeft gedurende de eerste 104 weken dat hij de bedongen arbeid niet verricht omdat hij daartoe door arbeidsongeschiktheid verhinderd is, recht op loondoorbetaling, onverminderd de mogelijkheden van werkgever om op grond van het bepaalde in art. 7: 629 BW* de loondoorbetaling te beëindigen of te verminderen.

Op grond van het bepaalde in lid 11 van dat artikel kan de loondoorbetalingsperiode van 104 weken worden verlengd.

3.2 De loondoorbetaling bedraagt:

- gedurende de eerste 6 maanden 100%
 - gedurende de daaropvolgende 6 maanden 90%
 - gedurende de daaropvolgende 6 maanden 80%
 - gedurende de daaropvolgende 6 maanden 70%
- van het naar tijdruimte vastgestelde inkomen.

3.3 Indien een medewerker volledig meewerkt aan re-integratie zal in afwijking van de staffeling in lid 3.2, gedurende de eerste twee ziektejaren 100% loondoorbetaling plaatsvinden. Hierbij geldt voor een medewerker die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is als voorwaarde dat hij op verzoek van werkgever, in het kader

van de aanvraag van een verkorte wachttijd voor een IVA-uitkering, moet meewerken aan het aanvragen van deze uitkering. Indien hij hieraan niet meewerkt ontvangt hij na de eerste 26 weken 90% van het naar tijdruimte vastgesteld inkomen.

- 3.4 a Indien de medewerker een fluctuerend inkomensbestanddeel heeft (bijv. de medewerker Bedrijfsbeveiligingsdienst), wordt hiervoor het gemiddelde genomen van hetgeen hij heeft verdiend over de laatste 12 maanden direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
- b De medewerker in de salarisgroepen 73 t/m 79 bouwt gedurende de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid normaal commissie op. Na 30 dagen ontvangt hij, indien de totale commissie gemeten over de volledige ziekteperiode lager is dan het niveau van de gemiddelde betaalde commissie over de 12 voorafgaande maanden, een aanvulling tot aan dit laatste niveau.
- 3.5 Voor de berekening van de in lid 3.1 genoemde periode van 104 weken, worden perioden waarin de medewerker tengevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest te werken, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
- 3.6 Voor de beoordeling of er sprake is van arbeidsongeschiktheid, zal werkgever het oordeel volgen van de bedrijfsarts. Als de medewerker het niet eens is met een hersteldverklaring van de bedrijfsarts, kan hij overeenkomstig het bepaalde in art. 7: 629a BW*, binnen 3 werkdagen, een deskundigenoordeel (second opinion) vragen aan een deskundige die door het UWV wordt benoemd. De kosten hiervan komen voor rekening van werkgever, mits de medewerker in de second opinion-procedure door het UWV in het gelijk wordt gesteld.
- De medewerker is verplicht de werkgever van het aanvragen van een deskundigenoordeel in kennis te stellen en is tevens verplicht de werkgever terstond van de uitkomst van het deskundigenoordeel in kennis te stellen.
- Vanaf de dag van hersteldverklaring tot het moment waarop de second opinion wordt uitgesproken, zal werkgever het inkomen voorlopig doorbetalen, onder de voorwaarde dat de medewerker binnen 3 werkdagen een deskundigenoordeel heeft aangevraagd. Indien de deskundige in de second opinion tot hetzelfde oordeel komt als de bedrijfsarts, is werkgever over deze periode geen inkomen verschuldigd en heeft werkgever het recht dit, voorzover reeds betaald, terug te vorderen dan wel te verrekenen.

4 Inkomen na loondoorbetalingsperiode voor medewerkers die recht hebben op een WIA-uitkering

4.1 Werkgever verstrekt aan de medewerker die, aansluitend aan de loondoorbetalingsperiode, volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA gedurende ten hoogste een jaar een aanvulling op de wettelijke uitkering en het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen van Pensioenfonds van de Metalektro dan wel de verzekeraar waarmee werkgever een overeenkomst heeft gesloten voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, tot 100% van het inkomen op de laatste dag van de loondoorbetalingsperiode.

4.2 a De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en recht heeft op een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering krachtens de WGA, heeft recht op een garantie-inkomen waarvan de hoogte afhankelijk is van de restverdiencapaciteit en de mate waarin deze restverdiencapaciteit wordt benut. Het garantie-inkomen omvat het inkomen uit werk, de WGA-uitkering, een eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen en eventueel een aanvulling van werkgever tot het garantieniveau.

b Het garantie-inkomen bedraagt:

- als de restverdiencapaciteit voor 100% of meer wordt benut:
 $80\% \times (A-B) + B$;
- als de restverdiencapaciteit voor minder dan 100% wordt benut:
 $80\% \times (A-C) + B$;

waarbij:

- A staat voor het bruto inkomen aan het einde van de loondoorbetalingsperiode;
- B voor het bruto inkomen dat wordt verdiend met werken;
- C voor de loonwaarde van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit.

Bovenstaande aanvullingsregeling leidt tot onderstaande inkomens garanties waarbij tussenliggende percentages leiden tot tussenliggende uitkomsten:

	Inkomen als % van restcapaciteit						
Restcapaciteit	110	100	90	80	70	60	50
65%	94	93	87	80	74	67	61
60%	93	92	86	80	74	68	62
55%	92	91	86	80	75	69	64
50%	91	90	85	80	75	70	65
45%	90	89	85	80	76	71	67
40%	89	88	84	80	76	72	68
35%	88	87	84	80	77	73	70
30%	87	86	83	80	77	74	71
25%	86	85	83	80	78	75	73

Bovenstaande aanvullingsregeling is niet van toepassing op de medewerker die zijn resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% maakt. In dat geval wordt zijn werk als niet passend beschouwd.

- 4.3 De medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt geen wettelijke uitkering. Zijn inkomen blijft nominaal gelijk op het niveau van de laatste dag van de loondoorbetalingsperiode totdat dit inkomen correspondeert met de loonwaarde van het werk dat door hem wordt verricht. In afwijking van het voorgaande blijft voor de medewerker met een toeslag voor ploegendienst of werktijdverschuiving, met betrekking tot de toeslag het bepaalde in artikel 16 lid 2.2 van toepassing.
- 4.4 De aanvullingen die werkgever verstrekt op grond van dit artikel, worden aangepast aan de procentuele stijgingen van de salarisschalen in deze cao.
- 4.5 Werkgever verstrekt aan de medewerker die, aansluitend aan de loondoorbetalingsperiode en het in lid 4.1 bedoelde aanvullingsjaar, volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA gedurende nog ten hoogste een jaar een aanvulling op het eventuele salaris, de wettelijke uitkering(en) en het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen tot 75% van het inkomen op de laatste dag van de loondoorbetalingsperiode. Voorwaarde voor deze aanvulling is dat de medewerker nog in dienst is bij de werkgever.
- 5 Inkomen na loondoorbetalingsperiode voor medewerkers die recht hebben op een WAO-uitkering**
- 5.1 De medewerker die een WAO-uitkering ontvangt heeft recht op een aanvulling overeenkomstig de op 31 december 2013 op hem van toepassing zijnde cao.

6 Beëindiging of verlaging van loondoorbetaling of WIA-/WAO-aanvulling

Werkgever beëindigt de loondoorbetaling c.q. verstrekt geen aanvulling (meer):

- bij ontbinding van het dienstverband door de rechter vanwege een gewichtige reden;
- bij beëindiging van het dienstverband door werkgever om een andere reden dan vanwege arbeidsongeschiktheid;
- bij beëindiging van het dienstverband door de medewerker, tenzij beëindiging plaatsvindt vanwege aanvaarding van een dienstbetrekking elders in het kader van een re-integratietraject;
- vanaf de datum dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- het UWV de medewerker een sanctie oplegt; werkgever verstrekt dan een aanvulling alsof er geen sanctie zou zijn opgelegd. In het geval het UWV als sanctie de uitkering volledig stopzet, zal werkgever gedurende die stopzetting geen aanvulling meer verstrekken;
- ingeval het UWV geen uitkering krachtens de WAO of WIA verstrekt anders dan als gevolg van oplegging van een sanctie.

7 Cessie

- a Voorwaarde voor het recht op loondoorbetaling en aanvullingen, is dat de medewerker zijn recht op eventuele wettelijke uitkeringen en op een eventueel aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen aan werkgever overdraagt (cedeert) indien werkgever hier om verzoekt.
- b De loondoorbetaling en aanvullingen worden niet betaald indien de arbeidsongeschiktheid wordt veroorzaakt door schuld van derden die al dan niet voor deze schade verzekerd zijn en jegens wie werkgever geen zelfstandig verhaalsrecht zou hebben, waarbij de betreffende medewerker jegens die derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomsten kan doen gelden. In dat geval verstrekt werkgever voorschotten tot het bedrag dat de medewerker aan inkomsten derft, mits de medewerker zijn recht op schadevergoeding op die derden (maximaal) ter hoogte van de bedragen van de voorschotten aan werkgever overdraagt (cedeert). Een en ander is van overeenkomstige toepassing op vergoedingen waarop de medewerker op grond van bij werkgever geldende arbeidsvoorwaardelijke regelingen, tijdens zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft.

8 Wijziging wettelijke uitkering

Indien de overheid het niveau van de wettelijke uitkering wijzigt, zullen partijen vaststellen of, en zo ja, in welke mate deze wijziging zal leiden tot een aanpassing van de bovenwettelijke uitkering.

Artikel 20 Uitkering bij overlijden

1 Rechthebbenden

- 1.1 Indien de medewerker overlijdt, ontvangen de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7: 674 BW (*langstlevende der echtgenoten van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie hij ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie hij in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de medewerker in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag*) een overlijdensuitkering.
- 1.2 Voor de medewerker die samenwoont of een geregistreerd partnerschap is aangegaan zijn de bepalingen van artikel 10 lid 8 van overeenkomstige toepassing.

2 Uitkering en wijze van berekening

- 2.1 De uitkering is gelijk aan het salaris over het resterende deel van de maand van overlijden vermeerderd met 3 maandsalarissen.
- 2.2 Voor elk dienstjaar boven de acht wordt de periode genoemd in lid 2.1 met een week verlengd.
- 2.3 In totaal bedraagt de uitkering niet meer dan het salaris over het resterende deel van de maand van overlijden vermeerderd met 7 maandsalarissen.
- 2.4 Naast het salaris wordt ook de toeslag voor ploegendienst en werktijdverschuiving uitgekeerd indien de medewerker gedurende de laatste 13 weken voorafgaand aan het overlijden tenminste 7 volle weken deze toeslagen heeft ontvangen. In dat geval geldt het gemiddelde van de toeslagen die gedurende de laatste 3 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden zijn verdiend.
- 2.5 Bij de berekening van de overlijdensuitkering wordt voorts rekening gehouden met de gemiddelde commissie van de medewerker over de 12 voorafgaande maanden.

3 Verrekening met wettelijke uitkering

Op de uitkering brengt werkgever in mindering hetgeen de nagelaten betrekkingen van rechtswege toekomt ingevolge de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Artikel 21 Pensioenregeling

1 Algemeen

- 1.1 Werkgever heeft voor de medewerker de volgende pensioenvoorzieningen getroffen:
- a Een basispensioen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij het Bedrijfstakpensioenfonds van de Metalektro (PME). Deze pensioenregeling kent een maximum pensioengevend inkomen van € 72.222 (2017).
 - b Een excedentregeling voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen voor het inkomen dat het maximum pensioengevend inkomen van de PME-regeling overstijgt bij Avéro Achmea (Waardewijs Pensioen) tot een maximum pensioengevend inkomen van € 103.317 (2017).
 - c Een netto pensioenregeling op vrijwillige basis bij Centraal Beheer Achmea (Extra Werknemer Pensioen) voor het inkomen boven € 103.317 (2017).
 - d Een WIA-excedentregeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen over het inkomen boven de WIA-loongrens bij Avéro Achmea (Inkomen op Peil Excedent).
- 1.2 Werkgever heeft voor de medewerker afkomstig van het voormalige Canon Nederland een pensioenvoorziening voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen getroffen bij Nationale-Nederlanden. Deze regeling is beëindigd per 31 december 2016. Cao-partijen zijn het volgende overeengekomen:
- de bij Nationale-Nederlanden achtergebleven opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden die op 31 december 2016 niet meer in dienst waren van de werkgever, worden gedurende een periode van 8 jaar jaarlijks per 1 april verhoogd met 1%, voor het eerst per 1 april 2017. In het 9e jaar, zijnde 1 april 2025, zullen de betreffende aanspraken met 0,5% verhoogd worden; en
 - de bij Nationale-Nederlanden achtergebleven opgebouwde pensioenaanspraken van medewerkers die op 31 december 2016 en aansluitend op 1 januari 2017 medewerker zijn van Canon Nederland NV, worden gedurende een periode van 15 jaar jaarlijks per 1 april verhoogd met 1%, voor het eerst per 1 april 2017.
- 1.3 Het partnerpensioen uit de basispensioenregeling bij PME is na beëindiging van de deelneming bij PME van een lager niveau dan het partnerpensioen uit de per 31 december 2016 beëindigde pensioenregeling bij Nationale-Nederlanden. Cao-partijen zijn overeengekomen de medewerkers die per 31 december 2016 in de pensioenregeling bij Nationale-Nederlanden zaten en aansluitend per 1 januari 2017 deelnemen aan de basispensioenregeling van PME, hiervoor te compenseren. De compensatie bedraagt een individueel, eenmalig vastgesteld nominaal en gelijkblijvend bedrag. Dit bedrag

wordt over een periode van 8 jaar in jaarlijkse termijnbedragen uitgekeerd steeds in december, voor het eerst in december 2017, onder de voorwaarde dat de medewerker op het moment van uitbetaling in dienst is. Voor de vaststelling van dit nominale bedrag is het verschil bepaald tussen de actuariële waarde van het op te bouwen pensioen op de pensioendatum in de regeling bij Nationale- Nederlanden en de regeling bij PME. Dit verschil is vervolgens omgezet in een jaarlijks bedrag tussen 1 januari 2017 en leeftijd 67, zijnde de pensioendatum. De compensatie is gelijk aan 50% van het bedrag dat in 2017 zou gelden. Deze compensatie is niet pensioengevend en telt niet mee voor de berekening van de 13e- maanduitkering, vakantietoeslag en winstdeling. Elke medewerker ontvangt een persoonlijke opgave van het jaarlijkse compensatiebedrag, alsmede de daaraan ten grondslag liggende berekening.

1.4 Deelname aan bovengenoemde pensioenvoorzieningen is verplicht.

2 Inhoud van de regelingen (cijfers 2017)

2.1 De aanspraken en verplichtingen van de medewerker die deelneemt aan een of meerdere bovengenoemde pensioenregelingen, liggen vast in de reglementen van de verschillende pensioenuitvoerders. Hierna is van elke pensioenregeling een samenvatting opgenomen. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend. Rechten kunnen uitsluitend worden verleend aan de actuele pensioenreglementen.

2.2 De belangrijkste kenmerken van de regeling van het Bedrijfstakpensioenfonds van de Metalektro:

Soort pensioenregeling	Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling (uitkeringsovereenkomst)
Maximum pensioensalaris	€ 72.222 per jaar
Franchise	€ 14.904
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar
Opbouw ouderdomspensioen	1,875% van de pensioengrondslag
Partnerpensioen (levenslang)	70% van het (bereikbare) ouderdomspensioen (bestaande uit 50% opbouwbasis en 20% risicoverzekering op middelloonbasis tijdens actief dienstverband)
Wezenpensioen	14% (halve wezen) of 28% (volle wezen) van het (bereikbare) ouderdomspensioen, uit te keren tot de 18-jarige leeftijd dan wel maximaal 27-jarige leeftijd indien studerend
Premievrije doorbouw bij arbeidsongeschiktheid	Maximaal 75% van de reguliere opbouw, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheids-percentages
Pensioengevende inkomenselementen	Maandsalaris (inclusief pensioengevende persoonlijke toeslagen), operator-toeslag, , permanente ploegen- en werktijdverschuivings-toeslag, vakantietoeslag, 13e maanduitkering en, voor medewerkers in de salarisgroepen 73 t/m 79, de daadwerkelijk verdiende commissie

2.3 De belangrijkste kenmerken van de excedentregeling van Avéro Achmea:

Soort pensioenregeling	Beschikbare premieregeling (premieovereenkomst)
Maximum pensioensalaris	€103.317
Franchise	Het maximum pensioensalaris bij PME: € 72.222 (2017)
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar
Opbouw ouderdomspensioen	Middels maandelijkse leeftijdsafhankelijke premiestortingen voor de opbouw van een pensioenkapitaal
Partnerpensioen (levenslang)	Bij overlijden vóór pensionering tijdens actief dienstverband: 1,16% per deelnemingsjaar vanaf 1 januari 2015 (incl. mogelijke deelnemingsjaren tot de pensioenrichtdatum) van de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag (op risicobasis verzekerd) vermeerderd met 1,33% per deelnemingsjaar vóór 1 januari 2015 van de vastgestelde pensioengrondslag zonder rekening te houden met het maximum pensioensalaris. Bij overlijden na pensionering: afhankelijk van de gemaakte keuze op de pensioendatum: maximaal 70% van het aan te kopen ouderdomspensioen
Partnerpensioen over provisie	Voor de medewerker in de salarisgroepen 73 t/m 79 geldt dat de verdiende commissie niet wordt meegenomen bij de bepaling van de hoogte van het partnerpensioen. Indien de medewerker, uitsluitend gedurende de deelname aan Waardewijs Pensioenregeling, overlijdt ontvangt hij een kapitaal dat gelijk is aan 85% van het pensioenkapitaal dat is opgebouwd uit beschikbare premies over de commissie. Het kapitaal komt uitsluitend tot uitkering als de medewerker op het moment van overlijden een partner heeft
Wezenpensioen	Bij overlijden vóór pensionering tijdens actief dienstverband: per kind 0,232% (0,464% voor volle wezen) per deelnemingsjaar vanaf 1 januari 2015 (incl. mogelijke deelnemingsjaren tot de pensioenrichtdatum) van de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag (op risicobasis verzekerd) vermeerderd met 0,266% (0,532% voor volle wezen) per deelnemingsjaar vóór 1 januari 2015 van de vastgestelde pensioengrondslag zonder rekening te houden met het maximum pensioensalaris, uit te keren tot de 18-jarige leeftijd dan wel maximaal 27-jarige leeftijd indien studerend
Premievrije doorbouw bij arbeidsongeschiktheid	Maximaal 100% van de opbouw, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage
Pensioengevende inkomenselementen	Maandsalaris (inclusief pensioengevende persoonlijke toeslagen), vakantietoeslag, 13e maanduitkering en, voor medewerkers in de salarisgroepen 73 t/m 79, de daadwerkelijk verdiende commissie

2.4 De belangrijkste kenmerken van de netto pensioenregeling (Extra Werknemer Pensioen) op vrijwillige basis van Centraal Beheer Achmea:

Soort pensioenregeling	Netto pensioenregeling in de vorm van beschikbare premies
Maximum pensioensalaris	Niet van toepassing
Franchise	€ 103.317 (2017)
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar
Opbouw netto ouderdomspensioen	Middels maandelijkse leeftijdsafhankelijke netto premiestortingen voor de opbouw van een netto pensioenkapitaal; naar keuze 0%, 50% of 100% van de vastgestelde netto premiestaffel
Netto partnerpensioen (levenslang)	Naar keuze wel of niet te verzekeren: bij overlijden vóór pensionering tijdens actief dienstverband: 0,63% van de vastgestelde pensioengrondslagen netto pensioen gedurende de verstreken deelnemingsjaren plus 0,63% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag netto pensioen over de mogelijke toekomstige deelnemingsjaren tot de pensioenrichtleeftijd. Het ingegane netto partnerpensioen stijgt jaarlijks met 2%. Bij overlijden na pensionering: afhankelijk van de gemaakte keuze op de pensioendatum: maximaal 70% van het op de pensioendatum aangekochte netto ouderdomspensioen
Netto wezenpensioen	Naar keuze wel of niet te verzekeren: bij overlijden vóór pensionering tijdens actief dienstverband: per kind 0,126% van de vastgestelde pensioengrondslagen netto pensioen gedurende de verstreken deelnemingsjaren plus 0,126% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag netto pensioen over de mogelijke toekomstige deelnemingsjaren tot de pensioenrichtleeftijd, uit te keren tot de 18-jarige leeftijd dan wel maximaal 27-jarige leeftijd indien studierend. Voor volle wezen wordt dit bedrag verdubbeld. Het ingegane netto wezenpensioen stijgt jaarlijks met 2%
Premievrije doorbouw bij arbeidsongeschiktheid:	Op basis van de netto premiestaffel en de keuze van de deelnemer: maximaal 100% van de opbouw, afhankelijk van het arbeids-ongeschiktheidspercentage
Pensioengevende inkomenselementen	Maandsalaris (inclusief pensioengevende persoonlijke toeslagen), vakantietoeslag, 13e maanduitkering en, voor medewerkers in de salarisgroepen 73 t/m 79, de daadwerkelijk verdiende commissie

2.5 De belangrijkste kenmerken van de WIA-excedentregeling bij Avéro Achmea:

Soort pensioenregeling	Uitkeringsovereenkomst
Verzekerde uitkering	70% van het salaris boven de WIA-loongrens
WIA-loongrens	€ 53.706 (2017)
Ingang uitkering	Op de dag dat de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering
Eindleeftijd	De AOW-gerechtigde leeftijd, maximaal 67 jaar
Hoogte uitkering	Maximaal 100% van de verzekerde uitkering, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid
Stijging ingegane uitkering	WIA-index gemaximeerd op 3% op 1 januari

- 2.6 Werkgever kan in geval van ingrijpende wijziging van omstandigheden zijn pensioenbijdrage verminderen of beëindigen. Zodanige omstandigheden worden in ieder geval aanwezig geacht indien de financiële positie van werkgever een vermindering van de pensioenbijdrage noodzakelijk maakt dan wel bij wijziging van wettelijke regelingen op pensioengebied die ingrijpende financiële gevolgen hebben voor werkgever.
- Werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de medewerker wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van werkgever dat het belang van de medewerker, dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De tot het tijdstip van wijziging opgebouwde pensioenaanspraken worden niet gewijzigd, behoudens het bepaalde in de relevante artikelen van de Pensioenwet.

3 Premie

- 3.1 De premie voor de PME-pensioenregeling wordt vastgesteld door het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds van de Metalektro. De premie wordt verdeeld in de verhouding 2/3 voor de werkgever en 1/3 voor de medewerker. Voor 2017 bedraagt de premie voor de medewerker 7,63% van de pensioengrondslag.
- Het bestuur van het pensioenfonds stelt eveneens de premie vast die benodigd is voor de uitvoering van de VEP-regeling. Deze VEP-premie komt geheel voor rekening van de werkgever.
- 3.2 De premie voor het Waardewijs Pensioen bij Avéro Achmea is gelijk aan de leeftijdsafhankelijke premiestaffel zoals opgenomen in het pensioenreglement van Avéro Achmea. De medewerker betaalt een vaste premie van 4%. De rest van de premie, inclusief administratiekosten en risicopremies, is voor rekening van de werkgever.

- 3.3 De premie voor het Extra Werknemer Pensioen bij Centraal Beheer Achmea is gelijk aan de leeftijdsafhankelijke premiestaffel zoals opgenomen in het pensioenreglement van Centraal Beheer Achmea en komt, gebruteerd, geheel voor rekening van de werkgever. De verschuldigde administratiekosten (€ 55,80 per jaar, 2017) worden in gelijke maandelijkse bedragen ingehouden op het netto salaris van de medewerker, die (deels) deelneemt aan deze netto-pensioenregeling. De medewerker die niet deelneemt, of slechts gedeeltelijk, krijgt de (resterende) premie voor het Extra Werknemer Pensioen maandelijks netto uitgekeerd bij zijn salaris.
- 3.4 De premie voor het Inkomen op Peil Excedent (WIA-excedentregeling) bij Avéro Achmea wordt vastgesteld door Avéro Achmea en komt geheel voor rekening van de werkgever.

4 Anw-hiaatverzekering

Werkgevers hebben ten behoeve van de medewerkers een collectieve Anw-hiaatverzekering afgesloten bij PME. Deelname is op vrijwillige basis en de premie voor deze verzekering is volledig voor rekening van de medewerker.

Artikel 22 Sociaal Fonds

- 1 Voor Océ en Canon bestaat een Sociaal Fonds dat tot doel heeft het verstrekken van uitkeringen zoals omschreven in de Statuten en nader uitgewerkt in het Huishoudelijk Reglement.
- 2 Het is mogelijk dat Océ en Canon elk een eigen Sociaal Fonds hebben met verschillende uitkeringen.
- 3 De medewerker die op grond van de Statuten en het Huishoudelijk Reglement voor deelname in aanmerking komt, is verplicht als deelnemer tot de Stichting toe te treden.
- 4 De door de deelnemer verschuldigde bijdrage wordt op het maandsalaris ingehouden.

Artikel 23 Klachten en geschillen

1 Algemeen

Geschillen over de uitleg, toepassing of inachtneming van de cao kunnen ter behandeling bij werkgever worden ingediend door een medewerker, een groep van medewerkers of de vakbonden.

2 Indiening door medewerker

- 2.1 Ingeval van een klacht van een (groep van) medewerker(s) over de uitleg, toepassing of inachtneming van de cao zal eerst langs de normale weg binnen de organisatie van werkgever (directe leidinggevende, naasthogere leidinggevende, directie) naar een minnelijke oplossing worden gestreefd.
- 2.2 Indien langs deze weg niet binnen twee maanden een voor de betrokken medewerker(s) bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de klager desgewenst zijn klacht voorleggen aan zijn vakbond, die dan in overleg kan treden met werkgever.

3 Indiening en behandeling door vakbonden

- 3.1 Ingeval van een geschil over de uitleg, toepassing of inachtneming van deze cao tussen werkgever en vakbond, al dan niet voortvloeiend uit een klacht als bedoeld in lid 2.2 van dit artikel, zal door overleg tussen werkgever en de desbetreffende vakbond naar een minnelijke oplossing worden gestreefd.
- 3.2 Indien langs deze weg geen bevredigende oplossing wordt verkregen, kan, indien werkgever en vakbond dat wensen, de zaak voor bindend advies worden voorgelegd aan een of meer deskundigen. Het aanwijzen van de deskundige(n) en het voorleggen van het geschil zal geschieden op de wijze welke beide partijen alsdan overeenkomen.
- 3.3 De procedure als hierboven omschreven laat onverlet de mogelijkheid van de medewerker, de vakbonden en werkgever om een geschil ter beslechting voor te leggen aan de competente rechter zodra een van de betrokken partijen dat wenselijk acht.
Wel vervalt deze mogelijkheid indien de vakbonden en werkgever zich hebben verbonden tot het inwinnen van een bindend advies.

Artikel 24 Afspraken tussen cao-partijen

1 Duur

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019.

2 Vernieuwing van de cao

2.1 Werkgever en vakbonden zullen, naast het regelmatig tussentijds overleg, ten minste 3 maanden voor afloop van de cao het overleg openen over verlenging en/of wijziging van deze overeenkomst.

2.2 Bij het overleg zullen voor alle betrokken partijen de volgende uitgangspunten gelden:

a in het algemeen de gezamenlijke wil tot bestendinging van doel en strekking van deze overeenkomst;

b daarenboven in het bijzonder:

- de trendmatige ontwikkeling van de lonen en de overige arbeidsvoorwaarden nationaal en in het bijzonder binnen de Metalektro;
- de bedrijfsresultaten van werkgever, zowel de bereikte als de te verwachten, en de investeringen, afschrijvingen, reserveringen en overige kosten;
- het algemeen arbeidsvoorwaardenbeleid van de bij deze cao betrokken vakbonden.

3 Opzegging

Indien het overleg voor het einde van een lopend contractjaar is beëindigd zonder dat werkgever en vakbonden overeenstemming hebben bereikt, kunnen werkgever of vakbonden door opzegging bij aangetekend schrijven tegen het einde van de looptijd de overeenkomst beëindigen.

4 Overgangsmaatregelen

Indien na afloop van de contractperiode het overleg voortduurt zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing tot de datum van het bereiken van overeenstemming respectievelijk tot de datum van opzegging. In dit geval kan opzegging, aan te zeggen bij aangetekend schrijven, plaatshebben met onmiddellijke ingang. Wordt alsnog overeenstemming bereikt inzake verlenging of wijziging van de cao dan gelden de nieuwe voorwaarden met ingang van de datum die alsdan door partijen wordt overeengekomen.

5 Wederzijdse verplichtingen

5.1 Werkgever zal tijdens de duur van de cao geen uitsluiting toepassen zolang de vakbonden of leden van de vakbonden geen werkstaking toepassen.

- 5.2 De vakbonden zullen deze overeenkomst nauwgezet naleven en naar beste vermogen bevorderen dat ook de leden hun verplichtingen nakomen.
- 5.3 De vakbonden en hun leden zullen tijdens de duur van de cao geen werkstaking toepassen zolang werkgever geen uitsluiting toepast op de leden van de vakbonden. Het verbod van werkstaking geldt niet als werkgever overweegt of heeft besloten:
- een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten;
 - en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren en de vakbonden daartegen zeer ernstige bezwaren hebben.
- In dat geval zullen de vakbonden geen staking toepassen dan na overleg met werkgever.

6 Informatie

- 6.1 Werkgever zal de vakbonden periodiek informeren omtrent de algemene gang van zaken in de organisatie. Hierbij zal zowel aandacht worden besteed aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen. Tevens zal dan aandacht worden geschonken aan het sociaal beleid en het milieubeleid binnen werkgever.
- 6.2 De realisatie van het sociale beleid zal onderwerp zijn van regelmatig overleg tussen werkgever en de vakbonden.
- 6.3 Partijen onderschrijven het belang van een modern Human Resources beleid dat gericht is op kennisverdieping, wendbaarheid en slagvaardigheid. Werkgever zal de vakbonden periodiek informeren over de voortgang en implementatie van dit beleid en met hen overleg voeren over eventuele daaraan verbonden arbeidsvoorwaardelijke consequenties.

7 Fusie, collectief ontslag, inkrimping

- 7.1 Werkgever zal tijdens de duur van deze overeenkomst niet tot collectief ontslag van medewerkers overgaan, dan nadat zeer bijzondere omstandigheden hiertoe noodzakelijk zijn, en nadat getracht is door middel van detachering, overplaatsing, omscholing of bijscholing collectief ontslag te vermijden, en nadat er overleg is geweest met de vakbonden en de OR.
- 7.2 Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen zal werkgever de vakbonden tijdig daarover informeren en hen uitnodigen tot overleg.
- 7.3 Océ zal bij de overweging van fusies de nodige aandacht besteden aan het belang van de medewerkers. Met het oog hierop zal over de fusiepolitiek van Océ in het algemeen en zijn concrete fusieplannen in het bijzonder overleg gepleegd worden in de Fusiecommissie.

- 7.4 Met de Fusiecommissie zal tijdig overleg gepleegd worden, indien Océ op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, afstoting van activiteiten, reorganisatie, verdere automatisering respectievelijk mechanisering overweegt over te gaan tot overplaatsing van of ontslagaanzegging aan een gezien de ondernemingsgrootte belangrijk aantal medewerkers.
- 7.5 Samenstelling, taak en werkwijze van de Fusiecommissie zijn in overleg met de vertegenwoordigers van de vakbonden en de OR vastgelegd in het Statuut Fusie-commissie 1979, in aanvulling op bestaande wettelijke bepalingen (bijv. WOR) terzake van fusies, welke bepalingen onverlet blijven.

8 Vakbondswerk

- 8.1 Werkgever erkent dat binnen zijn onderneming de vakbonden zich organiseren in bedrijfsledengroepen ten behoeve van de behartiging van de belangen van de bij hen aangesloten leden, zowel collectief als individueel.

8.2 Vakbondsfaciliteiten

Ter ondersteuning van die belangenbehartiging worden door werkgever en de vakbonden de volgende regelingen getroffen:

- a Bij schorsing van het overleg over verlenging en/of wijziging van deze overeenkomst kunnen de bestuurders van de vakbonden die deelnemen aan dit overleg een vertegenwoordiging van het bestuur van de bedrijfsledengroepen oproepen voor nader beraad.
Per vakbond kunnen maximaal 5 kaderleden worden aangewezen die, voor zover de voortgang van de werkzaamheden dit toelaat, tijdens werktijd leden-vergaderingen over de cao mogen bijwonen. Maximaal 3 kaderleden (voorzitter en 2 andere leden) wonen deze vergaderingen tegelijkertijd bij.
- b Ten behoeve van de individuele belangenbehartiging van de leden kan een bij een van de vakbonden aangesloten medewerker, in geval hem ontslag is aangezegd en/of in geval hij persoonlijk moet verschijnen en/of een schriftuur wil overleggen aan de bevoegde Commissie van Beroep, zich doen bijstaan door een hiervoor aangewezen bestuurslid van de bedrijfsledengroep (als regel de voorzitter).
- c Het bestuur van de bedrijfsledengroepen zal mededelingen voor de aangesloten leden kunnen doen via gebruikmaking van interne mededelingenborden.
- d De bestuursleden van de bedrijfsledengroepen hebben tot een maximum van 12 maal per jaar recht op vrijaf met behoud van inkomen mits de werkzaamheden dit naar het oordeel van werkgever toelaten. De omvang van het verlof per keer is gelimiteerd voor de werktijd na de bloktijd alsmede 1 uur vóór het einde van de bloktijd.

Aanvragen voor goedkeuring zullen worden gericht aan werkgever.

Ten behoeve van voornoemde vergaderingen stelt werkgever bedrijfsruimte beschikbaar.

- e Ter ondersteuning van de hiervoor genoemde activiteiten stelt werkgever interne communicatiemiddelen en printapparatuur ter beschikking van het bestuur van de bedrijfsledengroepen.
- f Werkgever draagt er zorg voor dat de bestuursleden van bedrijfsledengroepen wegens de in deze paragraaf genoemde collectieve en individuele belangenbehartiging in hun positie als medewerkers niet worden geschaad.

8.3 *Vakbondsverlof*

Voor zover het werk het toelaat hebben kaderleden van de vakbonden recht op vrijaf met behoud van inkomen voor:

- het deelnemen aan vormings- of scholingsbijeenkomsten, door of namens de vakbond georganiseerd;
- het als officiële afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van statutaire organen.

Verzoeken daartoe dienen een week van tevoren schriftelijk te zijn ingediend door de vakbond.

- 8.4 De vakbonden verstrekken periodiek aan werkgever een actuele lijst met de namen van de kaderleden.

Aldus overeengekomen te Venlo, d.d. 4 juli 2017.

Océ-Technologies B.V.

FNV Metaal

R. Rutten

H. Wijers

Canon Nederland N.V.

CNV Vakmensen

M. Schepens

R. Jongen

De Unie

J. Kapteijn

Bijlage 1 Salarisschalen, toeslagen en verhogingstabellen Océ

Salarisbetaling

De betaling van het inkomen vindt plaats per bank naar keuze van de medewerker. De overmaking van het maandsalaris geschiedt uiterlijk op de 20e van de kalendermaand waarover het salaris wordt verdiend.

De toeslagen en vergoedingen als bedoeld in artikel 16 worden zoveel mogelijk tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

Salarisschalen en toeslagen per 1 september 2017

Salarisgroepen 1 t/m 14

Salaris groep	Vakvolw. Salaris	Eindsalaris bij beoordeling:		
		Onvoldoende / Verbetering nodig RSP 95	Goed RSP 100	Zeer goed / Uitstekend RSP 105
1	1.816	-	1.816	1.906,80
2	1.866	1.937,05	2.039	2.140,95
3	1.893	2.031,10	2.138	2.244,90
4	1.928	2.090,95	2.201	2.311,05
5	1.955	2.156,50	2.270	2.383,50
6	1.984	2.233,45	2.351	2.468,55
7	2.019	2.343,65	2.467	2.590,35
8	2.045	2.460,50	2.590	2.719,50
9	2.078	2.624,85	2.763	2.901,15
10	2.181	2.793,95	2.941	3.088,05
11	2.292	2.999,15	3.157	3.314,85
12	2.440	3.220,50	3.390	3.559,50
13	2.621	3.468,45	3.651	3.833,55
14	2.776	3.729,70	3.926	4.122,30

Salarisgroepen 21 t/m 26

			Eindsalaris bij beoordeling:					
Salaris groep	Minimum salaris	Onvoldoende	Verbetering nodig	Goed	Zeer goed		Uitstekend	
RSP 70			RSP 90	RSP 100		RSP		RSP
21	2.974,30	2.974,30	3.824,10	4.249	4.418,96	104	4.588,92	108
22	3.379,60	3.379,60	4.345,20	4.828	5.069,40	105	5.310,80	110
23	3.875,90	3.875,90	4.983,30	5.537	5.869,22	106	6.201,44	112
24	4.419,10	4.419,10	5.681,70	6.313	6.754,91	107	7.196,82	114
25	5.051,20	5.051,20	6.494,40	7.216	7.793,28	108	8.370,56	116
26	5.775,00	5.775,00	7.425,00	8.250	8.992,50	109	9.735,00	118

Salarisgroepen 30 en 40

Salarisgroep	Schaalsalaris	Toeslagen
30	2.553	
40	3.162	Operatortoeslag 120

Salarisgroepen 80 t/m 90 per 1 juli 2017

Salarisgroep	Schaalsalaris	
80	1.565,40	100% WML
81	1.588,88	+1,5%
82	1.612,71	+1,5%
83	1.636,90	+1,5%
84	1.661,46	+1,5%
85	1.686,38	+1,5%
86	1.711,68	+1,5%
87	1.737,35	+1,5%
88	1.763,41	+1,5%
89	1.789,86	+1,5%
90	1.816,71	+1,5%

Salarisgroepen 80 t/m 90 per 1 januari 2018

Salarisgroep	Schaalsalaris	
80	1.578	100% WML
81	1.601,67	+1,5%
82	1.625,70	+1,5%
83	1.650,08	+1,5%
84	1.674,83	+1,5%
85	1.699,95	+1,5%
86	1.725,45	+1,5%
87	1.751,34	+1,5%
88	1.777,61	+1,5%
89	1.804,27	+1,5%
90	1.831,33	+1,5%

Salarisschalen en toeslagen per 1 februari 2018

Salarisgroepen 1 t/m 14

Salaris groep	Vakvolw. Salaris	Eindsalaris bij beoordeling:		
		Onvoldoende / Verbetering nodig RSP 95	Goed RSP 100	Zeer goed / Uitstekend RSP 105
1	1.831	-	1.831	1.922,55
2	1.881	1.952,25	2.055	2.157,75
3	1.908	2.047,25	2.155	2.262,75
4	1.943	2.108,05	2.219	2.329,95
5	1.971	2.173,60	2.288	2.402,40
6	2.000	2.251,50	2.370	2.488,50
7	2.035	2.362,65	2.487	2.611,35
8	2.061	2.480,45	2.611	2.741,55
9	2.095	2.645,75	2.785	2.924,25
10	2.198	2.816,75	2.965	3.113,25
11	2.310	3.022,90	3.182	3.341,10
12	2.460	3.246,15	3.417	3.587,85
13	2.642	3.496,00	3.680	3.864,00
14	2.798	3.759,15	3.957	4.154,85

Salarisgroepen 21 t/m 26

			Eindsalaris bij beoordeling:					
Salaris groep	Minimum salaris	Onvoldoende	Verbetering nodig	Goed	Zeer goed		Uitstekend	
RSP 70			RSP 90	RSP 100		RSP		RSP
21	2.998,10	2.998,10	3.854,70	4.283	4.454,32	104	4.625,64	108
22	3.406,90	3.406,90	4.380,30	4.867	5.110,35	105	5.353,70	110
23	3.906,70	3.906,70	5.022,90	5.581	5.915,86	106	6.250,72	112
24	4.454,80	4.454,80	5.727,60	6.364	6.809,48	107	7.254,96	114
25	5.091,80	5.091,80	6.546,60	7.274	7.855,92	108	8.437,84	116
26	5.821,20	5.821,20	7.484,40	8.316	9.064,44	109	9.812,88	118

Salarisgroepen 30 en 40

Salarisgroep	Schaalsalaris	Toeslagen	
30	2.573		
40	3.187	Operatortoeslag	121

Salarisschalen en toeslagen per 1 juli 2018

Salarisgroepen 1 t/m 14

Salaris groep	Vakvolw. Salaris	Eindsalaris bij beoordeling:		
		Onvoldoende / Verbetering nodig RSP 95	Goed RSP 100	Zeer goed / Uitstekend RSP 105
1	1.849	-	1.849	1.941,45
2	1.900	1.972,20	2.076	2.179,80
3	1.927	2.068,15	2.177	2.285,85
4	1.962	2.128,95	2.241	2.353,05
5	1.991	2.195,45	2.311	2.426,55
6	2.020	2.274,30	2.394	2.513,70
7	2.055	2.386,40	2.512	2.637,60
8	2.082	2.505,15	2.637	2.768,85
9	2.116	2.672,35	2.813	2.953,65
10	2.220	2.845,25	2.995	3.144,75
11	2.333	3.053,30	3.214	3.374,70
12	2.485	3.278,45	3.451	3.623,55
13	2.668	3.531,15	3.717	3.902,85
14	2.826	3.797,15	3.997	4.196,85

Salarisgroepen 21 t/m 26

			Eindsalaris bij beoordeling:					
Salaris groep	Minimum salaris	Onvoldoende	Verbetering nodig	Goed	Zeer goed		Uitstekend	
RSP 70			RSP 90	RSP 100		RSP		RSP
21	3.028,20	3.028,20	3.893,40	4.326	4.499,04	104	4.672,08	108
22	3.441,20	3.441,20	4.424,40	4.916	5.161,80	105	5.407,60	110
23	3.945,90	3.945,90	5.073,30	5.637	5.975,22	106	6.313,44	112
24	4.499,60	4.499,60	5.785,20	6.428	6.877,96	107	7.327,92	114
25	5.142,90	5.142,90	6.612,30	7.347	7.934,76	108	8.522,52	116
26	5.879,30	5.879,30	7.559,10	8.399	9.154,91	109	9.910,82	118

Salarisgroepen 30 en 40

Salarisgroep	Schaalsalaris	Toeslagen	
30	2.599		
40	3.219	Operatortoeslag	122

Salarisschalen en toeslagen per 1 februari 2019

Salarisgroepen 1 t/m 14

Salaris groep	Vakvolw. Salaris	Eindsalaris bij beoordeling:		
		Onvoldoende / Verbetering nodig RSP 95	Goed RSP 100	Zeer goed / Uitstekend RSP 105
1	1.867	-	1.867	1.960,35
2	1.919	1.992,15	2.097	2.201,85
3	1.946	2.089,05	2.199	2.308,95
4	1.982	2.149,85	2.263	2.376,15
5	2.011	2.217,30	2.334	2.450,70
6	2.040	2.297,10	2.418	2.538,90
7	2.076	2.410,15	2.537	2.663,85
8	2.103	2.529,85	2.663	2.796,15
9	2.137	2.698,95	2.841	2.983,05
10	2.242	2.873,75	3.025	3.176,25
11	2.356	3.083,70	3.246	3.408,30
12	2.510	3.311,70	3.486	3.660,30

13	2.695	3.566,30	3.754	3.941,70
14	2.854	3.835,15	4.037	4.238,85

Salarisgroepen 21 t/m 26

			Eindsalaris bij beoordeling:					
Salaris groep	Minimum salaris	Onvolgende	Verbetering nodig	Goed	Zeer goed		Uitstekend	
RSP 70			RSP 90	RSP 100		RSP		RSP
21	3.058,30	3.058,30	3.932,10	4.369	4.543,76	104	4.718,52	108
22	3.475,50	3.475,50	4.468,50	4.965	5.213,25	105	5.461,50	110
23	3.985,10	3.985,10	5.123,70	5.693	6.034,58	106	6.376,16	112
24	4.544,40	4.544,40	5.842,80	6.492	6.946,44	107	7.400,88	114
25	5.194,00	5.194,00	6.678,00	7.420	8.013,60	108	8.607,20	116
26	5.938,10	5.938,10	7.634,70	8.483	9.246,47	109	10.009,94	118

Salarisgroepen 30 en 40

Salarisgroep	Schaalsalaris	Toeslagen
30	2.625	Operatortoeslag 123
40	3.251	

Salarisverhogingstabellen Océ

Salarisverhogingstabellen 1 t/m 14

RSP van - tot	% salarisverhoging bij beoordeling:			
	Onvoldoende / Verb. Nodig	Goed	Zeer goed	Uitstekend
70 - 75	0	6	8,5	8,5
75 - 80	0	5	7,5	7,5
80 - 85	0	4	6,5	6,5
85 - 90	0	3,5	5,5	5,5
90 - 95	0	3	4,5	4,5
95 - 100	0	2,5	3,5	3,5
100 -105	0	---	3	3
105 - 110	0	---	---	---
110 - 115	0	---	---	---
> 115	0	---	---	---

Salarisverhogingstabellen 21 t/m 26

RSP van - tot	% salarisverhoging bij beoordeling:			
	Verb. Nodig	Goed	Zeer goed	Uitstekend
70 - 75	0	6	8,5	10
75 - 80	0	5	7,5	9
80 - 85	0	4	6,5	8
85 - 90	0	3,5	5,5	7
90 - 95	---	3	4,5	6
95 - 100	---	2,5	3,5	5
100 -105	---	---	3	4,5
105 - 110	---	---	2,5	4
110 - 115	---	---	---	3,5
> 115	---	---	---	3

Salarisverhogingstabellen 30 t/m 40

	% salarisverhoging bij beoordeling:			
	Verb. Nodig	Goed	Zeer goed	Uitstekend
	0	5	7,5	10

Promotie
Promotie- factor: 1,5
Minimale verh.: 4%

RSP: Relatieve salarispositie = het schaalsalaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag schaalsalaris, uitgedrukt in een percentage van het eindsalaris bij de beoordeling goed.

Bijlage 2 Salarisschalen en verhogingstabel Canon

Salarisbetaling

De betaling van het inkomen vindt plaats per bank naar keuze van de medewerker. De overmaking van het maandsalaris geschiedt uiterlijk op de 20e van de kalendermaand waarover het salaris wordt verdiend.

De toeslagen en vergoedingen als bedoeld in artikel 16 worden zoveel mogelijk tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

Salarisschalen per 1 september 2017

Salarisgroepen 1 t/m 14

Salaris groep	Vakvolw. Salaris	Eindsalaris bij beoordeling:			
		Onvoldoende/ Verb. nodig	Goed	Goed+	Zeer goed/ Uitstekend
		RSP 95	RSP 100	RSP 102,5	RSP 105
1	1.816	-	1.816	1861,40	1.906,80
2	1.866	1.937,05	2.039	2089,98	2.140,95
3	1.893	2.031,10	2.138	2191,45	2.244,90
4	1.928	2.090,95	2.201	2256,03	2.311,05
5	1.955	2.156,50	2.270	2326,75	2.383,50
6	1.984	2.233,45	2.351	2409,78	2.468,55
7	2.019	2.343,65	2.467	2528,68	2.590,35
8	2.045	2.460,50	2.590	2654,75	2.719,50
9	2.078	2.624,85	2.763	2832,08	2.901,15
10	2.181	2.793,95	2.941	3014,53	3.088,05
11	2.292	2.999,15	3.157	3235,93	3.314,85
12	2.440	3.220,50	3.390	3474,75	3.559,50
13	2.621	3.468,45	3.651	3742,28	3.833,55
14	2.776	3.729,70	3.926	4024,15	4.122,30

Salarisgroepen 21 t/m 26

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:		
		Onvoldoende	Verbetering nodig	Goed
		RSP 70	RSP 90	RSP 100
21	2.974,30	2.974,30	3.824,10	4.249
22	3.379,60	3.379,60	4.345,20	4.828
23	3.875,90	3.875,90	4.983,30	5.537
24	4.419,10	4.419,10	5.681,70	6.313
25	5.051,20	5.051,20	6.494,40	7.216
26	5.775,00	5.775,00	7.425,00	8.2503

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:					
		Goed+		Zeer goed		Uitstekend	
			RSP		RSP		RSP
21	2.974,30	4.333,98	102,0	4.418,96	104	4.588,92	108
22	3.379,60	4.948,70	102,5	5.069,40	105	5.310,80	110
23	3.875,90	5.703,11	103,0	5.869,22	106	6.201,44	112
24	4.419,10	6.533,96	103,5	6.754,91	107	7.196,82	114
25	5.051,20	7.504,64	104,0	7.793,28	108	8.370,56	116
26	5.775,00	8.621,25	104,5	8.992,50	109	9.735,00	118

Salarisgroepen 30 en 40

Salarisgroep	Schaalsalaris
30	2.553
40	3.162

Salarisgroepen 73 t/m 79

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:			
		Onvoldoende/ verbetering nodig	Goed	Goed+	Zeer goed/ uitstekend
		RSP 70	RSP 100	RSP 105	RSP 110
73	2.079,70	2.079,70	2.971	3.119,55	3.268,10
74	2.385,60	2.385,60	3.408	3.578,40	3.748,80
75	2.781,10	2.781,10	3.973	4.171,65	4.370,30
76	3.258,50	3.258,50	4.655	4.887,75	5.120,50
77	3.875,90	3.875,90	5.537	5.813,85	6.090,70
78	4.419,10	4.419,10	6.313	6.628,65	6.944,30
79	5.051,20	5.051,20	7.216	7.576,80	7.937,60

Salarisgroepen 80 t/m 90 per 1 juli 2017

Salarisgroep	Schaalsalaris	
80	1.565,40	100% WML
81	1.588,88	+1,5%
82	1.612,71	+1,5%
83	1.636,90	+1,5%
84	1.661,46	+1,5%
85	1.686,38	+1,5%
86	1.711,68	+1,5%
87	1.737,35	+1,5%
88	1.763,41	+1,5%
89	1.789,86	+1,5%
90	1.816,71	+1,5%

Salarisgroepen 80 t/m 90 per 1 januari 2018

Salarisgroep	Schaalsalaris	
80	1.578	100% WML
81	1.601,67	+1,5%
82	1.625,70	+1,5%
83	1.650,08	+1,5%
84	1.674,83	+1,5%
85	1.699,95	+1,5%
86	1.725,45	+1,5%
87	1.751,34	+1,5%
88	1.777,61	+1,5%
89	1.804,27	+1,5%
90	1.831,33	+1,5%

Salarisschalen per 1 februari 2018

Salarisgroepen 1 t/m 14

Salarisgroep	Vakvolw. Salaris	Eindsalaris bij beoordeling:			
		Onvoldoende/ Verb. nodig	Goed	Goed+	Zeer goed/ Uitstekend
		RSP 95	RSP 100	RSP 102,5	RSP 105
1	1.831	-	1.831	1876,78	1.922,55
2	1.881	1.952,25	2.055	2106,38	2.157,75
3	1.908	2.047,25	2.155	2208,88	2.262,75
4	1.943	2.108,05	2.219	2274,48	2.329,95
5	1.971	2.173,60	2.288	2345,20	2.402,40
6	2.000	2.251,50	2.370	2429,25	2.488,50
7	2.035	2.362,65	2.487	2549,18	2.611,35
8	2.061	2.480,45	2.611	2676,28	2.741,55
9	2.095	2.645,75	2.785	2854,63	2.924,25
10	2.198	2.816,75	2.965	3039,13	3.113,25
11	2.310	3.022,90	3.182	3261,55	3.341,10
12	2.460	3.246,15	3.417	3502,43	3.587,85
13	2.642	3.496,00	3.680	3772,00	3.864,00
14	2.798	3.759,15	3.957	4055,93	4.154,85

Salarisgroepen 21 t/m 26

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:		
		Onvoldoende	Verbetering nodig	Goed
		RSP 70	RSP 90	RSP 100
21	2.998,10	2.998,10	3.854,70	4.283
22	3.406,90	3.406,90	4.380,30	4.867
23	3.906,70	3.906,70	5.022,90	5.581
24	4.454,80	4.454,80	5.727,60	6.364
25	5.091,80	5.091,80	6.546,60	7.274
26	5.821,20	5.821,20	7.484,40	8.316

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:					
		Goed+		Zeer goed		Uitstekend	
			RSP		RSP		RSP
21	2.998,10	4.368,66	102,0	4.454,32	104	4.625,64	108
22	3.406,90	4.988,68	102,5	5.110,35	105	5.353,70	110
23	3.906,70	5.748,43	103,0	5.915,86	106	6.250,72	112
24	4.454,80	6.586,74	103,5	6.809,48	107	7.254,96	114
25	5.091,80	7.564,96	104,0	7.855,92	108	8.437,84	116
26	5.821,20	8.690,22	104,5	9.064,44	109	9.812,88	118

Salarisgroepen 30 en 40

Salarisgroep	Schaalsalaris
30	2.573
40	3.187

Salarisgroepen 73 t/m 79

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:			
		Onvoldoende/ verbetering nodig	Goed	Goed+	Zeer goed/ uitstekend
		RSP 70	RSP 100	RSP 105	RSP 110
73	2.096,50	2.096,50	2.995	3.144,75	3.294,50
74	2.404,50	2.404,50	3.435	3.606,75	3.778,50
75	2.803,50	2.803,50	4.005	4.205,25	4.405,50
76	3.284,40	3.284,40	4.692	4.926,60	5.161,20
77	3.906,70	3.906,70	5.581	5.860,05	6.139,10
78	4.454,80	4.454,80	6.364	6.682,20	7.000,40
79	5.091,80	5.091,80	7.274	7.637,70	8.001,40

Salarisschalen per 1 juli 2018

Salarisgroepen 1 t/m 14

Salarisgroep	Vakvolw. Salaris	Eindsalaris bij beoordeling:			
		Onvoldoende/ Verb. nodig	Goed	Goed+	Zeer goed/ Uitstekend
		RSP 95	RSP 100	RSP 102,5	RSP 105
1	1.849	-	1.849	1895,23	1.941,45
2	1.900	1.972,20	2.076	2127,90	2.179,80
3	1.927	2.068,15	2.177	2231,43	2.285,85
4	1.962	2.128,95	2.241	2297,03	2.353,05
5	1.991	2.195,45	2.311	2368,78	2.426,55
6	2.020	2.274,30	2.394	2453,85	2.513,70
7	2.055	2.386,40	2.512	2574,80	2.637,60
8	2.082	2.505,15	2.637	2702,93	2.768,85
9	2.116	2.672,35	2.813	2883,33	2.953,65
10	2.220	2.845,25	2.995	3069,88	3.144,75
11	2.333	3.053,30	3.214	3294,35	3.374,70
12	2.485	3.278,45	3.451	3537,28	3.623,55
13	2.668	3.531,15	3.717	3809,93	3.902,85
14	2.826	3.797,15	3.997	4096,93	4.196,85

Salarisgroepen 21 t/m 26

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:		
		Onvoldoende	Verbetering nodig	Goed
		RSP 70	RSP 90	RSP 100
21	3.028,20	3.028,20	3.893,40	4.326
22	3.441,20	3.441,20	4.424,40	4.916
23	3.945,90	3.945,90	5.073,30	5.637
24	4.499,60	4.499,60	5.785,20	6.428
25	5.142,90	5.142,90	6.612,30	7.347
26	5.879,30	5.879,30	7.559,10	8.399

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:					
		Goed+		Zeer goed		Uitstekend	
			RSP		RSP		RSP
21	3.028,20	4.412,52	102,0	4.499,04	104	4.672,08	108
22	3.441,20	5.038,90	102,5	5.161,80	105	5.407,60	110
23	3.945,90	5.806,11	103,0	5.975,22	106	6.313,44	112
24	4.499,60	6.652,98	103,5	6.877,96	107	7.327,92	114
25	5.142,90	7.640,88	104,0	7.934,76	108	8.522,52	116
26	5.879,30	8.776,96	104,5	9.154,91	109	9.910,82	118

Salarisgroepen 30 en 40

Salarisgroep	Schaalsalaris
30	2.599
40	3.219

Salarisgroepen 73 t/m 79

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:			
		Onvoldoende/ verbetering nodig	Goed	Goed+	Zeer goed/ uitstekend
		RSP 70	RSP 100	RSP 105	RSP 110
73	2.117,50	2.117,50	3.025	3.176,25	3.327,50
74	2.428,30	2.428,30	3.469	3.642,45	3.815,90
75	2.831,50	2.831,50	4.045	4.247,25	4.449,50
76	3.317,30	3.317,30	4.739	4.975,95	5.212,90
77	3.945,90	3.945,90	5.637	5.918,85	6.200,70
78	4.499,60	4.499,60	6.428	6.749,40	7.070,80
79	5.142,90	5.142,90	7.347	7.714,35	8.081,70

Salarisschalen per 1 februari 2019

Salarisgroepen 1 t/m 14

Salarisgroep	Vakvolw. Salaris	Eindsalaris bij beoordeling:			
		Onvoldoende/ Verb. nodig	Goed	Goed+	Zeer goed/ Uitstekend
		RSP 95	RSP 100	RSP 102,5	RSP 105
1	1.867	-	1.867	1913,68	1.960,35
2	1.919	1.992,15	2.097	2149,43	2.201,85
3	1.946	2.089,05	2.199	2253,98	2.308,95
4	1.982	2.149,85	2.263	2319,58	2.376,15
5	2.011	2.217,30	2.334	2392,35	2.450,70
6	2.040	2.297,10	2.418	2478,45	2.538,90
7	2.076	2.410,15	2.537	2600,43	2.663,85
8	2.103	2.529,85	2.663	2729,58	2.796,15
9	2.137	2.698,95	2.841	2912,03	2.983,05
10	2.242	2.873,75	3.025	3100,63	3.176,25
11	2.356	3.083,70	3.246	3327,15	3.408,30
12	2.510	3.311,70	3.486	3573,15	3.660,30
13	2.695	3.566,30	3.754	3847,85	3.941,70
14	2.854	3.835,15	4.037	4137,93	4.238,85

Salarisgroepen 21 t/m 26

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:		
		Onvoldoende	Verbetering nodig	Goed
		RSP 70	RSP 90	RSP 100
21	3.058,30	3.058,30	3.932,10	4.369
22	3.475,50	3.475,50	4.468,50	4.965
23	3.985,10	3.985,10	5.123,70	5.693
24	4.544,40	4.544,40	5.842,80	6.492
25	5.194,00	5.194,00	6.678,00	7.420
26	5.938,10	5.938,10	7.634,70	8.483

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:					
		Goed+		Zeer goed		Uitstekend	
			RSP		RSP		RSP
21	3.058,30	4.456,38	102,0	4.543,76	104	4.718,52	108
22	3.475,50	5.089,13	102,5	5.213,25	105	5.461,50	110
23	3.985,10	5.863,79	103,0	6.034,58	106	6.376,16	112
24	4.544,40	6.719,22	103,5	6.946,44	107	7.400,88	114
25	5.194,00	7.716,80	104,0	8.013,60	108	8.607,20	116
26	5.938,10	8.864,74	104,5	9.246,47	109	10.009,94	118

Salarisgroepen 30 en 40

Salarisgroep	Schaalsalaris
30	2.625
40	3.251

Salarisgroepen 73 t/m 79

Salarisgroep	Minimum salaris	Eindsalaris bij beoordeling:			
		Onvoldoende/ verbetering nodig	Goed	Goed+	Zeer goed/ uitstekend
		RSP 70	RSP 100	RSP 105	RSP 110
73	2.138,50	2.138,50	3.055	3.207,75	3.360,50
74	2.452,80	2.452,80	3.504	3.679,20	3.854,40
75	2.859,50	2.859,50	4.085	4.289,25	4.493,50
76	3.350,20	3.350,20	4.786	5.025,30	5.264,60
77	3.985,10	3.985,10	5.693	5.977,65	6.262,30
78	4.544,40	4.544,40	6.492	6.816,60	7.141,20
79	5.194,00	5.194,00	7.420	7.791,00	8.162,00

Salarisverhogingstabellen Canon

Salarisverhogingstabel 1 t/m 14

RSP van - tot	% salarisverhoging bij beoordeling:				
	Onvoldoende/ verbetering nodig	Goed	Goed+	Zeer goed	Uitstekend
70 - 75	0	6	7,25	8,5	8,5
75 - 80	0	5	6,25	7,5	7,5
80 - 85	0	4	5,25	6,5	6,5
85 - 90	0	3,5	4,5	5,5	5,5
90 - 95	0	3	3,75	4,5	4,5
95 - 100	0	2,5	3	3,5	3,5
100 -105	0	---	1,5	3	3
105 - 110	0	---		---	---
110 - 115	0	---		---	---
> 115	0	---		---	---

Salarisverhogingstabel 21 t/m 26

RSP van - tot	% salarisverhoging bij beoordeling:				
	Onvoldoende/ verbetering nodig	Goed	Goed+	Zeer goed	Uitstekend
70 - 75	0	6	7,25	8,5	10
75 - 80	0	5	6,25	7,5	9
80 - 85	0	4	5,25	6,5	8
85 - 90	0	3,5	4,5	5,5	7
90 - 95	0	3	3,75	4,5	6
95 - 100	0	2,5	3	3,5	5
100 -105	0	---	1,5	3	4,5
105 - 110	0	---		2,5	4
110 - 115	0	---		---	3,5
> 115	0	---		---	3

Salarisverhogingstabel 30, 40

	% salarisverhoging bij beoordeling:				
	Onvoldoende/ verbetering nodig	Goed	Goed+	Zeer goed	Uitstekend
	0	5	6,25	7,5	10

Salarisverhogingstabel 73 t/m 79

RSP van - tot	% salarisverhoging bij beoordeling:				
	Onvoldoende/ verbetering nodig	Goed	Goed+	Zeer goed	Uitstekend
70 - 75	0	6	7	8	8
75 - 80	0	6	7	8	8
80 - 85	0	6	7	8	8
85 - 90	0	6	7	8	8
90 - 95	0	3,5	4,25	5	5
95 - 100	0	3,5	4,25	5	5
100 -105	0	---	2	4	4
105 - 110	0	---	---	4	4
110 - 115	0	---	---	---	---
> 115	0	---	---	---	---

Promotie
Promotie- factor: 1,5
Minimale verh.: 4%

RSP: Relatieve salarispositie = het schaalsalaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag schaalsalaris, uitgedrukt in een percentage van het eindsalaris bij de beoordeling goed.

Protocolafspraken

a **Werkgeversbijdrage**

Werkgever zal voor de cao lopend tot en met 30 juni 2019 een bedrag van € 131.424,- overmaken naar de Stichting Fonds Industriële Bonden.

b **WW reparatie**

Cao-partijen spreken af direct met elkaar in overleg te treden zodra de landelijke afspraken bekend zijn over de reparatie van het WW-hiaat (o.a. 3e WW-jaar) conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord en in de brieven van de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt.

c **Langer doorwerken in goede gezondheid**

Partijen hebben in het kader van deze protocolafpraak de volgende afspraken gemaakt:

- Een Employability-scan wordt binnen Océ en Canon uitgerold. De medewerker kan hier één keer per drie jaar zonder tussenkomst van de manager gebruik van maken. De employability-scan geeft inzicht in interne en externe inzetbaarheid en wordt opgevolgd door middel van een gesprek met een HR-manager/L&D-manager.
- Océ zal het Océ Health-programma verder continueren waarbij het FIT-programma, dat ontwikkeld is binnen R&D, gebruiken als een “best practice”. Binnen Canon zullen de ingezette maatregelen onder de noemer ‘sustainability’ verder worden doorgezet.
- Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om één keer per vijf jaar, door een door werkgever aan te wijzen partij en op kosten van werkgever, een “financiële foto” te laten maken die inzicht geeft in de mogelijkheden om werk, privé en mantelzorg beter te combineren en/of inzicht geeft in de keuzemogelijkheden rondom minder werken dan wel eerder stoppen met als doel fit de finish te halen.

d **Vereenvoudiging van de cao**

Partijen zijn overeengekomen voor de beoogde wijziging van de systematiek voor afbouw/garantie ploegentoeslag, de ontwikkelingen in cao-metalekro 2016-2018 af te wachten.

e Flexibele werktijden

Cao-partijen maken een afspraak over de invoering van het principe van een flexurenbank (min-, en plusurensystematiek) voor primair Manufacturing Machines om de bezetting beter af te kunnen stemmen op de wisselende productievraag. Op die manier is het mogelijk meer “echte” banen te realiseren en overwerk en uitzendwerk daar waar mogelijk te verminderen. In overleg met de vakbonden en een afvaardiging van medewerkers zal dit verder worden uitgewerkt op korte termijn. Binnen Canon Nederland vindt onderzoek en overleg plaats naar de mogelijkheden om de roosters binnen Services meer flexibel te organiseren in relatie tot de klantvraag.

f FCO (Functie Classificatie Océ)

Partijen zullen een studie uitvoeren naar de mogelijkheden voor verbreding van de bandbreedtes in de salarisschalen 1-14 binnen Océ waardoor het aantal salarisschalen zal verminderen. Verder zal in 2018 binnen Océ de invoering van het performance-management voor de schalen 1-14 worden geëvalueerd.

Wetteksten

Artikel 628

- 1 De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
- 2 Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
- 3 Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
- 4 Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
- 5 Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
- 6 In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668
 - a. kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
- 7 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
- 8 Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
- 9 Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

Artikel 629

- 1 De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

- 2 Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
- 3 Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
- 4 Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
- 5 Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
- 6 In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
- 7 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
- 8 Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
- 9 Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

Artikel 629a

- 1 De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
- 2 Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
- 3 Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon

dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

- 4 Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
- 5 Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
- 6 In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
- 7 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
- 8 Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
- 9 Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

Artikel 634

- 1 De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
- 2 De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
- 3 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die mate dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 635

- 1 In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op

in geld vastgesteld loon, omdat:

- a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
- 2 In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
- 3 In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
- 4 De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
- 5 Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 640a

De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 642

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 658

- 1 De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
- 2 De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
- 3 Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
- 4 Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.

Artikel 658a

- 1 De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
- 2 Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
- 3 Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op

de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

- 4 Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
- 5 De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet laat bijstaan, verstrekken een re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voor zover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het burgerservicenummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat re-integratiebedrijf wordt bevorderd. Het re-integratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voor zover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het burgerservicenummer bij die verwerking.
- 6 Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk met hem een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die personen ziekengeld moet betalen.

Artikel 658b

- 1 De rechter wijst een vordering tot nakoming van de verplichting, bedoeld in artikel 658a lid 2, af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de nakoming van die verplichting door de werkgever.
- 2 Lid 1 geldt niet indien de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
- 3 De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
- 4 De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de

persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.

- 5 De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
- 6 De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever, bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
- 7 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

Artikel 659

- 1 De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen.
- 2 De rechtsvordering tot nakoming van de arbeidsverplichting van de werknemer onder de bepaling van een dwangsom of van gijzeling is niet toegelaten.

Artikel 660

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.

Artikel 660a

- 1 De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2;
 - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
- 2 Lid 1, aanhef en onderdeel b, is niet van toepassing op de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 668a

- 1 Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 2 Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
- 3 Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
- 4 De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
- 5 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
 - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
 - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
- 6 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
- 7 Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
- 8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de

- bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
- 9 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.
- 10 Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- 11 Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.
- 12 De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
- 13 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Artikel 669

- 1 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.

- 2 Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
- 3 Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
 - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
 - b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
 - e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

- h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 4 Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan voor het bereiken van een tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd, eveneens opzeggen in verband met of na het bereiken van de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
- 5 Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
- a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;
 - b. regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.
- 6 De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.
- 7 Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

Artikel 673

- 1 De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:
- a. de arbeidsovereenkomst:
 - 1° door de werkgever is opgezegd;
 - 2° op verzoek van de werkgever is ontbonden; of
 - 3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden; of
 - b. de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:
 - 1° door de werknemer is opgezegd;

2° op verzoek van de werknemer is ontbonden; of
3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

- 2 De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 77.000,- of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.
- 3 Het bedrag, genoemd in lid 2, wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.
- 4 Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in de leden 1 en 2, worden:
 - a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en
 - b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
- 5 Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding is betaald of op grond van artikel 673b, lid 1, een gelijkwaardige voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd was of zou zijn geweest in mindering gebracht op de transitievergoeding.
- 6 Onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:
 - a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het

- voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
- b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.
- 7 De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:
- a. geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;
- b. geschiedt in verband met of na het bereiken van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd geldt, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd; of
- c. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
- 8 In afwijking van lid 7, onderdeel c, kan de kantonrechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.
- 9 Indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter:
- a. naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen; of
- b. indien de werknemer korter dan 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever, bedoeld in lid 1, of op grond van lid 7, onderdeel a, geen recht op transitievergoeding heeft, aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
- 10 Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 2 wordt verstaan onder loon.

Artikel 673a

- 1 Indien de werknemer bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van artikel 673, lid 2, eerste zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand, bedoeld in artikel 673, lid 2.
- 2 Lid 1 is niet van toepassing op de werkgever die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:
- a. waarin voor de werknemer, bedoeld in lid 1, een verzoek om

toestemming als bedoeld in artikel 671a, of een verzoek om ontbinding als bedoeld in artikel 671b is ingediend; of

- b. indien voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.

- 3 Lid 2 is niet van toepassing op bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen categorieën van werkgevers.
- 4 Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen die meegerekend worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 2.
- 5 Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

