

INHOUD

Artikel	Omschrijving	Pagina
1	Definities	2
2	Werkings sfeer	2
3	Werkgelegenheid	2
4	Verplichtingen van de werkgever	2
5	Verplichtingen van de werknemersvereniging	3
6	Verplichtingen van de werknemer	3
7	Indienstneming en ontslag	4
8	Non-activiteit	4
9	Schorsing	5
10	Arbeidsduur, werktijden, en ATV-dagen	5
11	Seniorenregeling	5
12	Overwerk	6
13	Toeslag voor verschoven uren	6
14	Salarisschalen	6
15	Toepassing van de salarisschalen	7
16	Winstdelingsregeling	7
17	Weekend- en avondcontrole	8
18	Vakantietoeslag	8
19	Vakantie	8
20	Buitengewoon verlof	9
21	Kinderopvang	9
22	Spaarloonregeling	9
23	Arbeidsongeschiktheid	9
24	Tegemoetkoming ziektekostenverzekering	10
25	Overlijdensuitkering	10
26	Pensioen	10
27	Geschillen tussen partijen	11
28	Interne geschillencommissie	11
29	Tussentijdse wijzigingen	11
30	Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst	11
Bijlage I	Overgangsregeling	12
Protocol		12

In de HR box op intranet staan alle personele regelingen uitgelegd, die bij ArboNed van toepassing zijn.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen
ArboNed NV te Utrecht,
als partij enerzijds,

en

De Unie te Houten
ABVAKABO FNV te Utrecht
BVP te Utrecht

elk als partij anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten. De werkgever en de werknemer dragen gezamenlijk zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming in het algemeen en op de plaats van de arbeid in het bijzonder. Deze CAO wil daaraan een bijdrage leveren.

Artikel 1 DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: ArboNed NV;
- b. Werknemer: de man of vrouw met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het BW is aangegaan, met uitzondering van de statutaire directie, stagiaires, oproep- en vakantiekrachten en medewerkers van 65 jaar en ouder;
- c. Parttimer: degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het BW is aangegaan voor minder uren dan is vermeld in artikel 10 lid 1 valt naar rato van zijn werktijd onder de bepalingen van deze CAO, tenzij in de desbetreffende bepalingen van deze CAO hiervan wordt afgeweken. Als parttimer wordt ook beschouwd de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling zoals bedoeld in artikel 11;
- d. Vakantiekracht: de werknemer die tijdens de perioden waarop geen onderwijs wordt gegeven en/of op zaterdag en/of op zondag werkzaamheden verricht en die ingeschreven is bij een door de overheid erkend instituut voor dag-, avond- of deeltijdonderwijs;
- e. Relatiepartner: de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, ten minste een half jaar een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overlegde notariële akte;
- f. Salaris: het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris,
- g. Uurloon: 1/173ste deel van het salaris;
- h. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koninginnedag en eens per 5 jaar 5 mei (te beginnen in 2000);

Artikel 2 WERKINGSSFEER

Deze CAO is van toepassing op alle werknemers.

Voor businessunit- directeurs en managers die een functie vervullen ingedeeld in een hogere schaal dan salarisschaal XII zijn de artikelen Arbeidsduur en Werktijden, Salarisschalen en Toepassing salarisschalen, Vakantieregeling en Winstdeling niet van toepassing. De Seniorenregeling kan voor hen worden toegepast indien daarover overeenstemming tussen werkgever en werknemer is bereikt.

Artikel 3 WERKGELEGENHEID

Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit resp. de SER-fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden, zal werkgever, indien hij voornemens is om:

- een fusie aan te gaan;
- een vestigingsplaats te wijzigen voor zover daaruit ingrijpende personele consequenties voortvloeien;
- het bedrijf of een belangrijk deel van het bedrijf te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

bij het nemen van zijn beslissing zich tijdig met de werknemersverenigingen in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende regeling te komen en voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties te regelen.

Artikel 4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze CAO te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze CAO bepaalde. Het is de werkgever geoorloofd in voor de werknemer gunstige zin af te wijken van deze CAO.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
4. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer, tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens, toestemming geeft.

Artikel 5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERSVERENIGING

1. De werknemersverenigingen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werknemersverenigingen verplichten zich nakoming van deze CAO door haar leden te bevorderen.

Artikel 6 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven en voorts al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in vergelijkbare omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is gehouden de voorgeschreven arbeids- en rusttijden in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de arbeidstijden volgens rooster arbeid te verrichten, voor zover niet in strijd met de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en met in achtnaam van de Wet op de Ondernemingsraden.
4.
 - a) Indien de werkgever het, bijvoorbeeld in verband met verminderd werkaanbod of het vervallen van de functie, noodzakelijk acht, kan de werkgever na overleg met de werknemer, een standplaats - binnen redelijke afstand - aanwijzen van waaruit de werknemer zijn werk zal uitoefenen.
 - b) Indien de werkgever het in verband met de uitoefening van de functie noodzakelijk acht, kan hij bij wijziging van de functie van de werknemer dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend na overleg met de werknemer, een woongebied aanwijzen, waar de werknemer verplicht is zich te vestigen.
 - c) De werknemer is verplicht binnen 6 maanden aan dit verzoek gehoor te geven. Indien daartoe aanleiding bestaat kan deze periode in overleg tussen werkgever en de werknemer met maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - d) Door de werkgever wordt voor deze doeleinden na overleg met de OR een passende verhuis-/verplaatsingsregeling vastgesteld.
5.
 - a) De werknemer is, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover de verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
 - b) De onder a. bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer noch ook tegenover hen, wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich verplichten, een en ander met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het beroepsgeheim.
6. Het is de werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever een nevenfunctie te vervullen of nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van de onderneming.
7. Het is de werknemer niet toegestaan:
 - a) direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
 - b) direct of indirect geschenken met een waarde van meer dan € 50,- te accepteren anders dan met instemming van de werkgever;
 - c) direct of indirect beloningen of provisie te vorderen of te accepteren anders dan met instemming van de werkgever.
8.
 - a) De werknemer is verplicht de goederen welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
 - b) De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid.
9. Het is de werknemer niet toegestaan om eigendommen van de werkgever of zaken die hem vanwege zijn functie ter beschikking zijn gesteld, aan te wenden voor eigen doeleinden tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
10. Het is de werknemer niet toegestaan informatie betreffende producten en procedures die eigendom zijn van ArboNed NV aan derden te verstrekken zonder schriftelijke instemming van de directie.
11. Het is de werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, gedurende het dienstverband of een periode van één jaar na beëindiging van het dienstverband op enigerlei wijze gebruik te maken of te doen maken van kennis die hij gedurende zijn dienstverband heeft gekregen omtrent relaties en potentiële klanten van de werkgever of de aan werkgever gelieerde ondernemingen, dan wel deze relaties en potentiële klanten te benaderen of te bedienen dan wel te doen bedienen. Onder relaties en potentiële klanten worden tevens verstaan relaties en potentiële klanten waarmee de werkgever of de aan haar gelieerde ondernemingen in de laatste zes maanden van de arbeidsovereenkomst zakelijk contact heeft gehad.

Ingeval van overtreding verbeurt de werknemer aan de werkgever terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst een opeisbare boete van 10.000 euro per overtreding, te vermeerderen met 500 euro voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, tot een maximum van het bruto jaarsalaris van de werknemer en onverminderd de bevoegdheid van de werkgever in plaats van de boete vergoeding te vorderen van de volledige schade, alsmede nakoming. Betaling van genoemde boete ontslaat de werknemer niet van de opgenomen verplichtingen.

In deze overeenkomst wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 7: 650 lid 3 en lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.

12. De werkgever kan met de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding overeenkomen bij de aanvang van het dienstverband danwel bij het aanvaarden van een andere functie bij de werkgever.

Artikel 7 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1.
 - a. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar van deze overeenkomst ontvangt.
 - b. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een exemplaar van de CAO-tekst. Eventuele wijzigingen van de CAO-tekst zijn via elektronische weg beschikbaar.
2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen. Tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds met onmiddellijke ingang worden beëindigd.
3. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden;
 - b. op de dag dat de betreffende werknemer deelneemt aan de pensioenregeling, tenzij sprake is van deeltijdpensionering doch uiterlijk op de eerste van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
 - c. door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
 - d. ingeval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van lid 6;
 - e. door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in BW 7:10 de artikelen 678 en 679;
 - f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge BW 7:10 artikel 685;
 - g. tijdens de proeftijd zonder opgaaf van redenen terstond, ook ingeval van ziekte, wanneer de werknemer of de werkgever te kennen geeft de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen.
 - h. ingeval van overlijden van de werknemer;
 - i. na twee jaar arbeidsongeschiktheid.
5. Indien dit uitdrukkelijk wordt overeengekomen kan in afwijking van het bepaalde in lid 4 sub b de arbeidsovereenkomst worden gecontinueerd nadat de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. In die situatie is de CAO niet meer van toepassing.
6.
 - a. De opzegging door de werknemer zal schriftelijk geschieden met inachtneming van de volgende opzegtermijnen
 - 2 kalendermaand voor de werknemer in de salarisschalen I tot en met VIII;
 - 3 kalendermaanden voor de werknemers in de salarisschalen IX en hoger.
 - b. De opzegging door de werkgever zal schriftelijk geschieden met inachtneming van de volgende opzegtermijnen, afhankelijk van de duur van het dienstverband, als volgt:
 - voor de werknemers ingedeeld in schaal I tot en met VIII, bij een dienstverband

0 - 10 jaar:	2 maanden
10 - 15 jaar:	3 maanden
15 jaar of meer:	4 maanden
 - voor de werknemers ingedeeld in schaal IX of hoger, bij een dienstverband

0 - 15 jaar:	3 maanden
15 jaar of meer:	4 maanden
7. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld, is de eerste van de kalendermaand.
8. De dienstbetrekking van de werknemer voor een bepaalde tijd in dienst, eindigt ofwel door tussentijdse opzegging met een wederzijds in acht te nemen opzegtermijn van een kalendermaand ofwel van rechtswege na het verstrijken van de tijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd na het verstrijken van de tijd wordt voortgezet of dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd, wordt de dienstbetrekking in afwijking van BW 7:10 artikel 668 A geacht voor bepaalde tijd te zijn verlengd en is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig. Deze dienstverbanden kunnen evenwel nimmer langer duren dan tezamen 36 maanden.
9. De werkgever is, rekening houdend met de capaciteit van de werknemer en met de inpasbaarheid in de organisatie, gehouden al het mogelijke te doen om het dienstverband met gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers na de in lid 4 sub i genoemde termijn voort te zetten op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mogelijkheden van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer.
10. Indien zich een reorganisatie voordoet waarbij collectief ontslag aan de orde is zal, voor de bepaling van de ontslagvolgorde voor medewerkers die in 1994 overgekomen zijn van het Gak de dienstjaren bij het Gak doorgebracht (de "SV-jaren") meetellen.

Artikel 8 NON-ACTIVITEIT

1. De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen, indien het dienstverband is opgezegd tot aan het einde van het dienstverband.

2. Indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden, door welke oorzaak dan ook, ernstig wordt belemmerd heeft hij het recht de betrokken werknemer maximaal 4 weken op non-actief te zetten, tenzij werkgever en werknemer een langere termijn overeenkomen.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling wordt door de werkgever terstond schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en deze CAO. Wel is een werknemer die op non-actief is gesteld en waarmee de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd, verplicht op het eerste verzoek van de werkgever alle zaken die hem ter beschikking zijn gesteld voor de uitoefening van de functie te retourneren. Ook worden er in die situatie geen van ATV-dagen toegekend.
5. De werkgever is gedurende de periode van non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten, tenzij de arbeidsovereenkomst is opgezegd.
6. De werknemer kan tegen de beslissing in beroep gaan bij de geschillencommissie (zie artikel 28).

Artikel 9 SCHORSING

1. De werkgever kan de werknemer gedurende maximaal 1 week schorsen, om zodanig ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
2. De werkgever kan de schorsing eenmaal met ten hoogste 1 week verlengen.
3. Werkgever is bevoegd om tijdens de schorsing het salaris of een gedeelte daarvan niet uit te betalen, indien er sprake is van opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid.
4. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 10 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN en ATV-DAGEN

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 40 uur per week.
2. De werktijden liggen doorgaans tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag t/m vrijdag. Op basis van afspraken, kan op voornoemde uren ook op zaterdag worden gewerkt of op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur. Op zon- en feestdagen worden slechts die werkzaamheden verricht, die naar het oordeel van de werkgever strikt noodzakelijk zijn.
3. Binnen de onderneming geldt een variabele werktijdenregeling in overleg met de OR vast te stellen. Aanvang en einde van de dienst wordt na overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld.
4. Op feestdagen, niet vallend op zondag, heeft de werknemer een vrije dag met behoud van salaris. Indien op een feestdag wordt gewerkt ontvangt de werknemer een vervangende vrije dag of vrije tijd naar rato van het aantal gewerkte uren, vermeerderd met 50% conform artikel 12 lid 3 sub b.
5. Zowel de reistijd woon-werkverkeer als de tijd welke benodigd is voor gebruiken van de lunch, wordt niet tot de werktijd gerekend. De lunchpauze bedraagt minimaal 30 minuten. De gebruikelijke reistijd voor het woon-werkverkeer wordt ook als zodanig gehanteerd voor de reis naar de eerste klant, respectievelijk van de laatste klant naar huis.
6. Jaarlijks heeft de werknemer recht op 12 ATV-dagen. Deze wordt door de werkgever in overleg met de werknemer als volgt vastgelegd: in principe 2 halve dagen of 1 hele dag per maand, ofwel in overleg met de werkgever in één kwartaal op te nemen. ATV-dagen zijn in geval van ziekte en zwangerschaps- en bevallingsverlof niet vervangbaar. In de met de OR vast te stellen studieregeling kunnen afspraken gemaakt worden over het aanwenden van ATV-dagen voor opleiding.
De werknemer heeft de mogelijkheid om, op basis van de cao à la carte regeling die tussen CAO-partijen is overeengekomen, (maximaal) alle ATV-dagen te verkopen aan de werkgever of een aantal extra vrije dagen te van de werkgever, maximaal evenveel dagen als de helft van het aantal ATV dagen waarop de werknemer jaarlijks recht heeft, afgerond op hele dagen. (Een fulltime werknemer 6 dagen, iemand die 50% werkt 3 dagen)

Artikel 11 SENIOERENREGELING

In het kader van een gericht ouderen beleid geldt in de onderneming een senioren regeling die als doelstelling heeft het de oudere medewerker mogelijk te maken minder te gaan werken, de werkdruk te verkleinen en daardoor de kans te vergroten om de pensioenleeftijd gezond en werkend te bereiken.

1. De werknemer kan vanaf de eerste van de maand na zijn 58^e verjaardag tot aan de eerste van de maand van zijn 65^e verjaardag zijn werktijd terugbrengen tot 80% van het gemiddelde arbeidspercentage over de afgelopen 2 jaar, met behoud van 90% van het salaris. Van 1 januari 2003 t/m 31 december 2005 geldt deze regeling nog vanaf 54 jaar.

~~2. De werknemer kan vanaf de eerste van de maand na zijn 59^e verjaardag tot aan de eerste van de maand van zijn 62^e verjaardag zijn werktijd terugbrengen tot 60%, met behoud van 80% van het salaris.~~

~~3.2.~~ Voor de werknemers die na 1 januari 1997 in dienst zijn getreden, geldt ten aanzien van de leden 1 en 2 dat zij ten minste tien jaar in dienst moeten zijn, alvorens zij van deze regeling gebruik kunnen maken. Dit zal in gevallen waarbij dit van toepassing is bij de aanstelling worden vermeld.

~~4.3.~~ Voor de opbouw van de pensioenrechten wordt ~~ervan~~ uitgegaan ~~van het nieuwe salaris dat de werktijd ongewijzigd is gebleven.~~

~~5.4.~~ De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken, dient dat minimaal 3 maanden voordien kenbaar te maken.

- 6-5.** De wijze waarop de vermindering van de werktijd wordt gerealiseerd, wordt vastgesteld door het management in overleg met de betrokken werknemer.
- 7-6.** De vakantierechten worden verminderd in verhouding tot de werktijd. De ATV-dagen worden geacht met de werktijdvermindering te zijn vervallen.
- 8-7.** Parttimers kunnen van de regeling naar rato gebruik maken. Voor zover men minder dan 20 uur per week werkzaam zou zijn, kan dat alleen indien daarover overeenstemming tussen werkgever en werknemer wordt bereikt.

Artikel 12 OVERWERK

1.
 - a. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever incidenteel opgedragen arbeid, waardoor de arbeidsduur als gedefinieerd in artikel 10 lid 1 wordt overschreden.
 - b. De parttimer kan niet worden verplicht tot overwerk op werkdagen waarop men geen aanstelling heeft. Indien echter vrijwillig de contractueel overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden zonder dat sprake is van overschrijding van de 40-urige werkweek, zal over deze meerdere uren tevens betaling van vakantietoeslag plaatsvinden.
2. Niet als overwerk wordt aangemerkt:
 - arbeid verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de vastgestelde werktijd;
 - arbeid verricht door de werknemer in salarisschalen VII en VIII voor zover op jaarbasis het aantal overwerkuren minder dan 90 bedraagt.
 - arbeid verricht door de werknemer in salarisschaal IX en hoger.
3.
 - a. De vergoeding voor overwerk wordt in principe verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd vermeerderd met het percentage uitgedrukt in tijd als bedoeld onder b.
 - b. De onder a. genoemde percentages bedragen:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 07.00 en 22.00 uur op maandag t/m vrijdag of tussen 7.00 en 13.00 uur op zaterdag;
 - 35% voor overwerk verricht tussen 22.00 en 7.00 uur op maandag t/m vrijdag of tussen 00.00 en 7.00 uur en 13.00 en 24.00 uur op zaterdag 07.00
 - 50% voor overwerk verricht op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur.
4. De in lid 3, sub a, bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen in het kwartaal volgend op de maand waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen de werkgever en de werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
5. In geval het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt in bijzondere gevallen de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit een evenredig deel van het salaris.

Artikel 13 TOESLAG VOOR VERSCHOVEN UREN

Voor werken op incurante uren, niet zijnde overwerkuren en voor zover niet contractueel overeengekomen, gelden de volgende toeslagen:

- 35% voor uren op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 uur en 7.00 uur en op zaterdag tussen 00.00 uur en 7.00 uur en tussen 13.00 uur en 24.00 uur;
- 50% voor uren op zon- en feestdagen.

Artikel 14 SALARISSCHALEN

1. De functie van de medewerker is met inachtneming van het bepaalde in dit artikel ingedeeld in één van de functietyperingen behorende bij de salarisschalen I tot en met XII.
2. Per salarisschaal is het minimum en maximum per **1 januari 2006** als volgt:

Schaal	Minimum	Maximum
I	705	1581
II	825	1745
III	966	1936
IV	1130	2162
V	1321	2424
VI	1547	2735
VII	1809	3102
VIII	2170	3535
IX	2606	4050
X	3126	4655
XI	3756	5378
XII	4491	6246

3. Per 1 juni 2006 worden de salarissen verhoogd met 0.4% plus 50% van de winstdeling boven de 3% met een maximum van 1%. De maximale stijging bedraagt dus 1.4%

4. Per 1 juni 2007 worden de salarissen verhoogd met 50% van de winstdeling boven de 3%. Er geldt geen maximum.

Artikel 15 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Van alle functies is een korte functietypering opgesteld waarin de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden zijn vermeld. Functies zijn conform het functie-indelingsraster in de salarisschalen ingedeeld.
2.
 - a. Bij benoeming in een functie kan, indien de werknemer in de desbetreffende functie gebrek aan ervaring heeft, indeling in een aanloopschaal plaatsvinden, zijnde één schaal lager dan waarin de functie conform de bijlage I wordt ingedeeld. Na een inwerkperiode van maximaal 12 maanden vindt indeling in de functionele salarisschaal plaats.
 - b. Indien een werknemer over veel ervaring beschikt in de desbetreffende functie dan kan direct indeling in de functionele salarisschaal plaats hebben.
3. Bij benoeming van een werknemer, bij indiensttreding of na een functiewijziging ontvangt de werknemer het overeengekomen salaris. Dit salaris ligt tussen, of is gelijk aan, het minimum en maximum van de desbetreffende schaal.
4. Bij promotie zal het salaris verhoogd worden met het percentage uit lid 3 b, dat hoort bij beoordelingsscore 3 van de oude schaal.
5. Bij (her)waardering vindt indeling in een hogere schaal plaats door horizontale overplaatsing naar die schaal.
6. Jaarlijks per 1 januari wordt voor werknemers van wie het salaris het maximum van de functionele salarisschaal nog niet heeft bereikt, beoordeeld of het salaris wordt aangepast. Indien de werknemer na 30 september in dienst treedt, of als zijn salaris na 30 september door promotie wijzigt, komt hij niet in aanmerking voor salarisverhoging per 1 januari daaropvolgend. Als de werknemer op 1 januari een halfjaar of langer ziek is dan komt hij niet in aanmerking voor een salarisverhoging.
7.
 - a. De salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling van de prestaties van de betrokken werknemer, volgens het met partijen overeen te komen beoordelingssysteem. De beoordeling op onderdelen resulteert in een eendoordeel, corresponderend met een toe te kennen percentage salarisverhoging.
 - b. Per salarisschaal worden de volgende percentages gehanteerd:

Salarisschaal	Beoordelingsscore:				
	1	2	3	4	5
I	0	3	5	6	7
II	0	3	5	6	7
III	0	3	4	5	6
IV	0	3	4	5	6
V	0	3	4	5	6
VI	0	3	4	5	6
VII	0	2	3	4	5
VIII	0	2	3	4	5
IX	0	2	3	4	5
X	0	2	3	4	5
XI	0	2	3	4	5
XII	0	2	3	4	5

Artikel 16 WINSTDELINGSREGELING

1. Indien en naar mate waarin het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening vóór belasting van ArboNed NV daartoe aanleiding geeft, zal aan de werknemer in de maand mei van het jaar volgend op het betreffende kalender- boekjaar een winstuitkering worden uitbetaald.
2. De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage van -het bruto jaarsalaris van de werknemer, verdiend in het boekjaar. Onverminderd het overigens bepaalde wordt het salaris, c.q. de ziekte-uitkering gedurende het eerste halve jaar van arbeidsongeschiktheid in dit jaarsalaris meegerekend
3. Het percentage winstuitkering, afgerond op twee cijfers achter de komma, is voor een werknemer van wie de beoordeling resulteerde in een eindscore 3 gelijk aan het rendementspercentage (resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening vóór belasting en na reservering van de winstdeling gedeeld door de netto omzet x 100 procent). (Bijvoorbeeld: bij een winst van 6 miljoen Euro en een omzet van 100 miljoen Euro bedraagt het rendement 6,0 procent.)
4. Als het gemiddelde van alle beoordelingen hoger is dan een score 3 dan wordt voor de toepassing van deze regeling het rendementspercentage gecorrigeerd met de relatieve overschrijding van de score 3. (Bijvoorbeeld: Als de gemiddelde beoordelingsscore 3,2 is en het rendementspercentage is 6% dan wordt het gecorrigeerde rendementspercentage $6 \times 3 : 3,2 = 5,63\%$)
5. Afhankelijk van de eindscore van de beoordeling wordt de winstdeling vermenigvuldigd met een beoordelingsfactor:

eindscore beoordeling	1	2	3	4	5
vermenigvuldigingsfactor	0	2/3	1	1 1/3	1 2/3

6. Indien in een boekjaar geen verlies wordt gemaakt zal het winstdelingspercentage behorend bij een eindbeoordeling met een score 3 minimaal 3% zijn. De maximale winstdelingsuitkering bij een eindbeoordeling met een score 3 bedraagt 8,33%. Een en ander resulteert in het volgende overzicht:

% winstdeling bij rendement	score eindbeoordeling				
	1	2	3	4	5
0	0	2	3	4	5
1	0	2	3	4	5
2	0	2	3	4	5
3	0	2	3	4	5
4	0	2,7	4	5,3	6,7
5	0	3,3	5	6,7	8,33
6	0	4	6	8	10
7	0	4,7	7	9,3	11,7
8	0	5,3	8	10,7	13,3
9	0	5,5	8,33	11,1	13,9
10			8,33		

Gedurende ~~2005 en~~ 2006 zal tot en met 3% het volgende schema gelden:

0	0	0	0	0	0
1	0	0.7	1	1.4	1.7
2	0	1.4	2	2.7	3.4
3	0	2	3	4	5

De winstuitkeringen in 2006 en 2007 worden gekort met het percentage dat wordt omgezet in een CAO verhoging.

7. De werknemer die bij de beoordeling over kalender- boekjaar onvoldoende werd beoordeeld (score 1) en/of tegen wie in of voorafgaand aan de maand van betaalbaarstelling van de winstuitkering door de werkgever stappen zijn ondernomen om als gevolg van verwijtbare gedragingen van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, heeft geen recht op de winstuitkering.
8. a. De werknemer die in de eerste zes maanden van een jaar uit dienst gaat ontvangt bij het einde van het dienstverband een winstdelingsuitkering over het lopende kalender/boekjaar, naar rato van het aantal maanden dienstverband, gebaseerd op een rendement van 3% (tenzij de prognose is dat dat jaar verlies gemaakt zal worden) en beoordelingsscore, danwel de beoordelingsscore van het vorige jaar. Indien geen beoordeling is opgemaakt zal de uitkering gebaseerd zijn op een beoordelingsscore 3.
b. De werknemer die in de tweede zes maanden van een jaar uit dienst gaat ontvangt bij het einde van het dienstverband een winstdelingsuitkering over het lopende kalender/boekjaar, als aangegeven in lid 7a, met dien verstande dat uitgegaan wordt van het meest actuele geprognosticeerde rendement verminderd met 1% punt.
9. De werknemer die in de loop van het jaar in dienst komt zal een winstdelingsuitkering ontvangen naar rato van het aantal maanden dienstverband in dat jaar en de voor hem geldende beoordelingsscore (zo nodig apart voor de uitkering in mei nog op te stellen).
10. Medewerkers wier dienstverband bij uitdiensttreding korter dan 6 maanden heeft geduurd, komen niet voor winstdeling in aanmerking. Meerdere dienstverbanden worden voor deze regeling samengeteld.
11. In december zal aan medewerkers die langer dan een half jaar in dienst zijn een voorschot van 3% uitgekeerd worden op de winstdelingsuitkering van mei het jaar daarop, tenzij sprake is van een verliesgevende situatie de winstprognose lager is dan 3% en/of de beoordeling van de werknemer daartoe aanleiding geeft.
12. Deze winstdelingsregeling geldt voor alle medewerkers, met uitzondering van diegenen die vallen onder de bonusregeling. De bonusregeling zal ter instemming aan de OR worden voorgelegd. De bonusuitkering in 2006 en 2007 wordt gekort met het percentage winstdeling dat wordt omgezet in een CAO verhoging.

Artikel 17 WEEKEND- EN AVONDCONTROLE

Dit artikel is komen te vervallen.

Artikel 18 VAKANTIETOESLAG

1. De vakantietoeslag wordt maandelijks opgebouwd en bedraagt 8% van het brutosalaris van de betreffende maand.
2. De cumulatief opgebouwde vakantietoeslag tot en met mei wordt éénmaal per jaar achteraf uitgekeerd met de salarisbetaling van de maand mei.
3. In geval van uitdiensttreding wordt de vakantietoeslag tegelijk met de laatste salarisafrekening uitgekeerd. -

Artikel 19 VAKANTIE

Collectieve snipperdagen

De directie kan, in overleg met de Ondernemingsraad, maximaal 3 collectieve snipperdagen aanwijzen. Er zal dan sprake zijn van een minimale bezetting, door het management vast te stellen.

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Duur van de vakantie

2. ~~a.~~ Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 25 werkdagen. Aan werknemers in schaal 7 en hoger worden 27 werkdagen als vakantie met behoud van salaris toegekend. De werknemer is gerechtigd om een aaneengesloten vakantie van maximaal 4 weken in

juli en augustus en maximaal 3 weken gedurende de rest van het jaar op te nemen. In overleg met de werkgever kan hiervan worden afgeweken.

~~b. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de volgende extra vakantie met behoud van salaris; voor de werknemers van:~~

~~———— 40 t/m 44 jaar: 1 dag extra;~~

~~———— 45 t/m 49 jaar: 2 dagen extra;~~

~~———— 50 t/m 64 jaar: 3 dagen extra.~~

3. Tijdens ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid wordt gedurende maximaal een half jaar recht op vakantie opgebouwd.
4. De werkgever heeft, binnen de wettelijke kaders, de mogelijkheid om, in overleg met de werknemer te besluiten een tegoed aan vakantierechten om te zetten in een betaling in geld.

Berekening aantal dagen vakantie

5. De werknemer die ná 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden, of die vóór het einde van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in dit artikel geregelde vakantie.
6. Werknemers die in deeltijd werken hebben recht op vakantie naar rato.

Tijdstip van de vakantie

7. De vakantie wordt tijdig vastgesteld in overleg tussen werknemer en werkgever.
8. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. De werkgever vergoedt de schade welke de werknemer als gevolg daarvan lijdt. Het vaststellen van de nieuwe vakantie geschiedt in overleg met de werknemer.
9. In totaal kunnen 5 vakantiedagen worden meegenomen naar het volgende jaar. Vakantiedagen welke door de werknemer niet zijn opgenomen voor 1 april volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, zullen na overleg met de werknemer door de werkgever worden aangewezen.

Artikel 20 BUITENGEWOON VERLOF

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn:
 - a. Overlijden en begrafenis van echtgeno(o)t(e), een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter, schoonzoon of kleinkind van de medewerker: de in onderling overleg vast te stellen tijd.
 - b. Ingeval van bevalling van de echtgenote: 2 dagen.
 - c. Ingeval van huwelijk van de werknemer: 2 dagen.
N.B. Waar in het bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e). Waar sprake is van echtgeno(o)t(e) wordt daaronder tevens verstaan relatie partner.
 - d. Voor overige gebeurtenissen geldt geen buitengewoon verlof, met uitzondering van hetgeen geregeld is in de Wet Arbeid en Zorg.
2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
3. Ingeval van een calamiteit kan de werkgever met de werknemer een regeling treffen, waarbij gebruik kan worden gemaakt van nog openstaande vakantie- en ATV-dagen, alsmede van door de werkgever extra te verlenen vrije tijd. De mogelijkheid om in enig jaar 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen blijft bestaan.

Artikel 21 KINDEROPVANG

De werkgever zal kinderopvang bevorderen. Daartoe zal 0,65 % van de loonsom worden gereserveerd. Met loonsom wordt hier bedoeld het loon zoals dit wordt aangemerkt in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen. Nadere regeling geschiedt in overleg met de OR, ~~waarbij CAO partijen aanbevelen om de volgende aspecten bij de invulling van het bovengenoemde budget te betrekken:~~

- ~~de werkgeversbijdrage kinderopvang in een situatie van tweeverdieners, waarbij ArboNed wel en de andere werkgever geen bijdrage verstrekt;~~
- ~~buitenschoolse opvang.~~

Artikel 22 SPAARLOONREGELING

Er is een spaarloonregeling van kracht, waaraan werknemers van wie de overeengekomen proeftijd verstreken is, kunnen deelnemen. Op basis van de spaarloonregeling kan de werknemer maximaal € 613 per jaar sparen.

Artikel 23 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van het BW, de ziekwet en de ~~wet op de~~ arbeidsongeschiktheids ~~wetgevingverzekering (WAOwae of WIA)~~, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal één jaar 70 procent van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de coördinatiewet sv) betaald worden. Daarenboven ontvangt de werknemer gedurende het eerste half jaar een aanvulling tot 100 procent en gedurende het tweede half jaar een aanvulling tot 90 procent van het bruto maandinkomen.

Medewerkers die op 1 juli 2005 langer dan 3 maanden-, maar korter dan 1 jaar arbeidsongeschikt zijn, ontvangen gedurende het eerste ziektejaar 100%.

3. Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid zal in het tweede jaar nog maximaal één jaar- 85 procent van het maandinkomen worden uitbetaald.
4. De totale loondoorbetalingsperiode bedraagt maximaal twee jaar gerekend vanaf het moment van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 7 de leden 4 en 9 van deze overeenkomst.
5. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de bij de werkgever geldende voorschriften ten aanzien van de regeling ziek en hersteld melding niet in acht neemt.
6. De in de leden 2, 3, en 4 bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar of ouder.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. zonder deugdelijk grond weigert passend werk te verrichten;
 - b. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging;
 - c. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - d. weigert mee te werken aan een vordering van de werkgever tot schadevergoeding met betrekking tot de loondoorbetaling, indien de arbeidsongeschiktheid door een derde is veroorzaakt.

~~8. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerker te herplaatsen in een passende functie.~~

~~WAO-reparatie~~

~~8. De pensioenregeling voorziet in een arbeidsongeschiktheidspensioen ter dekking van het zogenoemde WAO-gat. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar het pensioenreglement.~~

9. De pensioenregeling voorziet in een arbeidsongeschiktheidspensioen ter dekking van het gederfde loon boven het maximum dagloon tot 70% van het salaris en de mogelijkheid een vrijwillige verzekering af te sluiten tot 80% van het salaris, ingaande 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar het pensioenreglement.

Artikel 24 TEGEMOETKOMING GEZONDHEID EN ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

~~1. ArboNed wil een gezond bedrijf zijn met vitale en gezonde medewerkers. ArboNed verwacht van haar medewerkers dat zij hieraan actief meewerken. ArboNed zal haar medewerkers daarom verschillende faciliteiten op het gebied van vitaliteit en gezondheid bieden zoals een griep prik, een jaarlijkse health check en een periodiek vitaliteitsonderzoek.~~

- ~~4. De werkgever spant zich in om voor heeft voor haar werknemers, die niet verplicht verzekerd zijn ingevolge de Ziektenwet, een collectieve ziektekostenverzekering af te sluiten gesloten, die ten minste de kosten dekt van:
 - a. verpleging en behandeling in een ziekenhuis, derde klasse, een sanatorium en een psychiatrische inrichting;
 - b. niet klinische specialistische hulp;
 - c. de huisarts (tenzij de werknemer daarvan afziet);
 - d. kunst- en hulpmiddelen.~~

~~2. De premie is gebaseerd op een eigen risico van € 56 (alleen verzekerden) dan wel € 112 (voor een gezin). Voor maximaal twee kinderen is premie verschuldigd.~~

~~3. De werknemer die deelneemt aan de in het vorige lid genoemde collectieve ziektekostenverzekering, ontvangt voor hem en zijn inwonende gezinsleden, voor zover deze meeverzekerd zijn, van de werkgever een tegemoetkoming in de kosten.~~

~~— De tegemoetkoming bedraagt:~~

~~— per volwassene € 45 per maand;~~

~~— voor de eerste twee kinderen jonger dan 20 jaar, per kind € 23 per maand;~~

~~— voor het derde en meerdere kind jonger dan 20 jaar, per kind € 10,50 per maand.~~

Artikel 25 OVERLIJDENSUITKERING

1. Ingeval van overlijden van de werknemer, wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e), van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft en bij ontstentenis van deze aan
 - b. diens minderjarige kinderen en bij ontstentenis van deze aan
 - c. diens meerderjarige kinderen, voor wie kinderbijslag wordt ontvangen en bij ontstentenis daarvan aan
 - d. de relatiepartner, een uitkering verstrekt op basis van diens laatst genoten salaris over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt in de maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvindt, belasting- en premievrij uitbetaald voor zover niet in strijd met de geldende fiscale wetgeving.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of personen, die daarvoor naar zijn oordeel op grond van billijkheid in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de Ziektenwet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering c.q. Algemene Arbeidsongeschiktheidswet.

Artikel 26 PENSIOEN

Voor de werknemer geldt een pensioenregeling ~~alsmede een prépensioenregeling~~, waarvan de bepalingen worden vastgelegd in een pensioenreglement, overeen te komen met partijen van deze CAO.

Artikel 27 GESCHILLEN TUSSEN PARTIJEN

1. Ingeval van een geschil tussen de werkgever en de vakverenigingen over onderwerpen uit deze CAO voortvloeiend, zal in eerste instantie naar een minnelijke oplossing worden gestreefd. Voor zover dit niet tot een oplossing leidt, wordt met uitsluiting van iedere andere rechter een uitspraak gevraagd van het scheidsgerecht.
2. Het scheidsgerecht zal oordelen als goede mensen naar billijkheid. De uitspraak is voor de betrokken partijen bindend.
3. Ingeval zich een geschil als in lid 1 bedoeld voordoet, wijzen de werkgever en de vakverenigingen ieder voor zich een arbiter aan. Deze beide arbiters wijzen een derde aan, die tevens als voorzitter functioneert. Indien over de aanwijzing van de derde arbiter geen overeenstemming wordt bereikt, wordt aan de president van de rechtbank te Utrecht verzocht deze te benoemen.

Artikel 28 INTERNE GESCHILLENCOMMISSIE

1. Ingeval van een klacht van een werknemer of een groep van werknemers over uitleg, toepassing of inachtneming van bepalingen van deze CAO zal in het algemeen intern naar een minnelijke oplossing worden gezocht. Dit geldt tevens voor klachten in verband met aangelegenheden in de werksfeer die werknemers persoonlijk treffen.
2. Voor zover een minnelijke oplossing niet wordt gevonden kan een beroep worden gedaan op een in te stellen geschillencommissie. De geschillencommissie bestaat uit:
 - een directielid;
 - manager arbeidsvoorwaarden;
 - twee leden van of namens de OR, wel zijnde werknemers.Het directielid zal als voorzitter optreden.
3. Over de te volgen procedure, waarin sprake zal zijn van hoor en wederhoor, beslist de commissie. Betrokkenen zullen hierover worden geïnformeerd.

Artikel 29 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economisch of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet, dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijs aan de bepalingen van deze overeenkomst waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zullen partijen gehouden zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.

Artikel 30 INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 ~~januari~~ ~~2006~~5 en eindigt op 31 december 2007~~5~~.
2. Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven aan de wederpartij te kennen geeft de overeenkomst te willen beëindigen of wijzigen, wordt de CAO geacht stilzwijgend telkens voor 1 jaar te zijn verlengd.

BIJLAGE I OVERGANGSREGELING

1. Werknemers die, op grond van "oud recht" bij indiensttreding een hoger salaris wordt toegezegd dan het maximum van de voor hen geldende salarisschaal kan een indelingstoeslag ter hoogte van het verschil tussen dit salaris en het maximum van de schaal toegekend worden. Dit gebeurt ook in die situaties dat een bepaalde uitloop boven het maximum van de schaal is gegarandeerd.
2. De indelingstoeslag wordt aangepast aan de in de CAO overeengekomen algemene structurele salarisverhogingen. De indelingstoeslag telt mee voor de berekening van vakantiegeld, de bonusuitkering, winstdeling en overwerk en het pensioen. Bij promotie naar een hogere salarisschaal wordt de toeslag verlaagd met het verschil tussen de maxima van de betreffende salarisschalen.
3. De werknemers afkomstig van KPN die gebruik maken van de voor hen geldende regeling dat bij parttime werken zij geen ATV dagen ontvangen, waardoor hun maandsalaris hoger is dan hun percentage dienstverband, hebben de keuzemogelijkheid om over te stappen naar de bij ArboNed gebruikelijke regeling, waarbij een parttime werkende gehonoreerd wordt overeenkomstig het percentage dienstverband met daarnaast recht op een evenredig aantal ATV dagen. Heeft een ex-KPN medewerker gekozen voor de standaardregeling met ATV dagen, dan is terugkeer naar de oude KPN regeling niet meer mogelijk.

PROTOCOL

Gedurende de contractperiode zullen de komende zaken geregeld worden:

1. ArboNed zal een fonds oprichten, bestuurd door werkgever en bonden. Dit fonds zal uitkeringen doen aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers. De precieze richtlijnen (bijvoorbeeld: welk bedrag, hoe lang, bij welke inkomensachteruitgang) zullen worden vastgesteld. Het fonds wordt gevuld met de WAO-hiaat premies van 2004 en 2005 die door het vervallen van de WAO grotendeels worden teruggestort. Alle medewerkers hebben in vergelijkbare situaties gelijkkelijk toegang tot het fonds.
2. ArboNed zal begin 2006 starten met het onderzoek naar het inrichten van een arbeidsvoorwaarden ruilsysteem.
4. In een gezamenlijke werkgroep van ArboNed en de bonden zullen plannen ontwikkeld worden voor het aanpassen van de pensioenregeling. Aanpassingen zullen geschieden in het kader van kostenbeheersing en in lijn gebracht worden met de kabinetsplannen op het gebied van levensloopregeling en VUT/prépensioen.