

# **Sector-CAO Productie**

## **2005 - 2007**

---

Deze CAO loopt van 1 april 2005 tot en met 31 december 2007



# SECTOR-CAO Productie

---

## INHOUD

Lijst met afkortingen	2
-----------------------	---

### Hoofdstuk

1. Algemene bepalingen	4
2. De arbeidsovereenkomst	15
3. Arbeidsduur en werktijd	18
4. Overwerk en verschoven werktijd	22
5. Consignatie	26
6. Ploegendienst	30
7. Salarïering	38
8. Verlof	42
9. Buitengewoon verlof	48
10. Uitkeringen bij dienstjubilea en einde arbeidsovereenkomst	52
11. Uitkering bij overlijden	54
12. Verhuiskosten	56
13. Studie en loopbaanbeleid	59
14. Functiecontracten en arbeidsvoorwaarden hoger personeel	61
15. Ziektekostenverzekering	63
16. Cafetariasysteem	65

Protocol	68
----------	----

### Bijlagen

1. Overzicht aangesloten bedrijven per 1 april 2004	71
---	----

Trefwoordenregister	72
---------------------	----

## Lijst met afkortingen

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ATW	Arbeidstijdenwet
ADV	arbeidsduurverkorting
Art.	artikel
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	collectieve arbeidsovereenkomst
ENb	Energie- en Nutsbedrijven
Ex	zoals bedoeld of genoemd in
FUR	Flexibele Uittredingsregeling
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden
IZA	Intergemeentelijke Ziektekosten voor Ambtenaren
IZR	Interprovinciale Ziektekosten Regeling
OR	ondernemingsraad
PAS	Partiële Arbeidsparticipatie Senioren
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAA	Wet Aanpassing Arbeidsduur
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WENb	Werkgeversvereniging WENb
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WW	Werkloosheidswet

De ondergetekenden,

**De Werkgeversvereniging WENb,  
gevestigd te Arnhem**

of haar eventuele rechtsopvolger,  
partij ter ene zijde,

en

**CNV Publieke Zaak , gevestigd te Den Haag  
VMHP-N, gevestigd te Arnhem**

of hun eventuele rechtsopvolgers  
elk als partij ter andere zijde,

verklaren met inachtneming van de bepalingen in de ENb-raam-CAO  
voor de Energie- en Nutsbedrijven de volgende collectieve arbeidsover-  
eenkomst te zijn aangegaan.

# Hoofdstuk 1

---

## *Algemene bepalingen*

### **Artikel 1.1** **Looptijd**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en eindigt op 31 mei 2007. Met betrekking tot opzegging geldt voor deze overeenkomst hetgeen in de ENb-raam-CAO van de Energie en Nutsbedrijven is bepaald.

### **Artikel 1.2** **Werkingsfeer**

Onder werkingsfeer van deze CAO vallen ondernemingen -of nader aan te geven onderdelen daarvan- die activiteiten uitvoeren en diensten verrichten die in hoofdzaak betrekking hebben op de productie en levering van elektriciteit en van warmte.

### **Artikel 1.3** **Wijziging**

Indien een van de partijen tijdens de geldigheidsduur op sociale of economische gronden wijziging van deze overeenkomst noodzakelijk achten, dan zullen zij hierover zo spoedig mogelijk onderhandelingen openen.

### **Artikel 1.4** **Uitvoering**

Ter uitvoering van de bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan de werkgever, zonodig na overleg met de ondernemingsraad of de vakbonden, nadere uitvoeringsregels vaststellen.

## **Artikel 1.5**

### **Bedrijfsprotocol**

1. Naast de ENb-raam-CAO en deze sector-CAO geldt een Bedrijfsprotocol. In afwijking van artikel 1 lid 3 van de ENb-raam-CAO worden in het Bedrijfsprotocol op bedrijfsniveau gemaakte afspraken tussen de werkgever en de vakorganisaties die partij zijn bij deze CAO vastgelegd over de Bedrijfssalarisregeling, de overwerk grens, van het hoofdstuk 'Consignatie' afwijkende bepalingen en de keuze van de ziektekostenverzekering. Het bedrijfsprotocol wordt geacht deel uit te maken van deze CAO.
2. Per onderneming wordt de bedrijfssalarisregeling(en) vastgesteld die van toepassing is (zijn) voor werknemers in het bedrijf.
3. Voor het indelen van de functies in de bedrijfssalarisregeling wordt gebruik gemaakt van een systeem van functie-indeling. In de bedrijfssalarisregeling wordt voorts vastgelegd de inschaling en de doorloop in de salarisschaal, een conversiesystematiek, waarin de relatie tussen functie-indeling en salarisschalen, variabele beloning of prestatiebeloning.

## **Artikel 1.6**

### **Begripsbepalingen**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

#### **Werkgever**

Elke onderneming die lid is van de Werkgeversvereniging WENb en vermeld is in Bijlage I van deze overeenkomst én elke onderneming die zich gedurende de looptijd van deze CAO aansluit bij de WENb, vallende onder de werkingssfeer als bepaald in artikel 1.2.

#### **Werknemer**

Alle personen in dienst van werkgever met uitzondering van:

- bedrijf-, staf-, adjunct- of (onder-) directeurs;
- trainees, stagiaires en vakantiewerkers;
- zij, die met toepassing van de sociale wetgeving of in het kader van een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject werkzaam zijn;
- zij, die in het kader van een werk-leerproject tijdelijk werkzaam zijn.

## **Bedrijfsbelang**

Onder bedrijfsbelang wordt verstaan iedere situatie die de veiligheid of de continuïteit van het productieproces betreft en situaties waarbij belangen van commerciële, economische of (technisch) operationele aard van de onderneming van werkgever in het geding zijn. Wanneer 'bedrijfsbelang' betrekking heeft op belangen van commerciële, economische of (technisch) operationele aard, zal rekening worden gehouden met de in het geding zijnde belangen van de werknemer.

## **Artikel 1.7 Diensttijd**

De door werknemer bij zijn huidige werkgever of diens rechtsvoorganger onafgebroken doorgebrachte diensttijd.  
Voor de werknemer die op 1 april 2002 in dienst was bij zijn werkgever wordt de diensttijd volgens het oude diensttijdbegrip gegarandeerd.

## **Artikel 1.8 Detachering**

De werkgever is bevoegd de werknemer bij een andere werkgever te detacheren, waarbij werknemer in regie van een andere werkgever werkzaamheden verricht op een door die werkgever aangewezen arbeidsplaats en overeenkomstig de bij deze werkgever geldende werktijdenregeling. Wijkt deze werktijdenregeling af dan geldt deze als een tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster voor de duur van de detacheringperiode. De bestaande arbeidsvoorwaarden blijven gelden. Voor opname van (bijzonder) verlof, procedures bij ziekmelding, veiligheid, e.d. gelden primair de regelingen van het inlenende bedrijf - secundair hetgeen door werkgever is bepaald. Op bedrijfsniveau wordt een uitvoeringsregeling overeengekomen met de ondernemingsraad.

## **Artikel 1.9**

### **Standplaats/woonplaats**

1. Als standplaats kan worden aangewezen de arbeidsplaats, een rayon of het woonadres van de werknemer. Bij aanwijzing van het woonadres als standplaats kan bij reizen naar het rayon of andere arbeidsplaatsen de woon-werkverkeervergoeding onderdeel zijn van de reiskostenvergoeding in de bedrijfsregeling.  
Over de noodzaak en de concrete rayongrenzen worden per bedrijf met de ondernemingsraad nadere afspraken gemaakt.
2. De werknemer kan, indien een juiste taakvervulling zulks noodzakelijk maakt, verplicht worden te wonen in zijn standplaats dan wel binnen een door de werkgever te bepalen redelijke afstand hiervan. Bij het bepalen of de afstand redelijk is dient ook de reistijd een rol te spelen. Ter zake zullen ondernemingsgewijs algemene regelingen worden vastgesteld.
3. De werknemer is verplicht ervoor zorg te dragen dat zijn woonplaats bij de werkgever bekend is.
4. De werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan niet tot verhuizing naar een andere standplaats worden verplicht.

## **Artikel 1.10**

### **Plicht naleving gedragsregels**

De werknemer is verplicht:

- a. zich te houden aan de door of namens de werkgever vastgestelde, te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen en al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten;
- b. indien hij door onvoorziene omstandigheden gedwongen wordt van de hem gegeven voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen af te wijken, daarvan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan degene onder wiens onmiddellijke leiding hij werkzaam is;
- c. indien er een ernstig vermoeden van misdrijf bestaat - tegenover hem dan wel tegenover een groep of groepen van werknemers - zich bij het betreden of verlaten van terreinen of gebouwen van werkgever te onderwerpen aan een door of namens werkgever gelast onderzoek aan zijn kleding, bagage of vervoermiddel. Degene op wiens last het onderzoek plaats heeft, neemt de nodige maatregelen, ten einde daarbij niet redelijke en niet behoorlijke bejegening te voorkomen. Bedoelde maatregelen worden ondernemingsgewijs vastgesteld.

## **Artikel 1.11**

### **Plicht tot geheimhouding**

1. De werknemer zal zonder toestemming van de werkgever geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die hem uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever bekend zijn en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet jegens personen aan wie de werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst verantwoording schuldig is alsmede indien in het kader van een interne beroepsprocedure als bedoeld in hoofdstuk 7 van de ENb-raam-CAO of krachtens wettelijk voorschrift mededelingen als bedoeld in het vorige lid van de werknemer worden verlangd.
3. De werkgever zal zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken of mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is.
4. Het in lid 3 bepaalde geldt niet jegens personen aan wie de werkgever als zondanig verantwoording schuldig is, alsmede als in het kader van een interne beroepsprocedure ex hoofdstuk 7 van de ENb-raam-CAO of krachtens wettelijke voorschrift dergelijke mededelingen van werkgever worden verlangd.

## **Artikel 1.12**

### **Verbod beïnvloeding derden**

Het is de werknemer verboden:

- a. in verband met zijn arbeidsovereenkomst vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derde te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van de werkgever;
- b. steekpenningen aan te nemen.

## **Artikel 1.13**

### **Nevenfuncties**

1. De werknemer is verplicht vooraf bij de werkgever schriftelijk te melden:

- a. het aanvaarden van een nevenfunctie, nevenberoep of nevenbetrekking of het verrichten van nevenwerkzaamheden, waaraan inkomsten waaronder begrepen prestatiegelden en dergelijke zijn verbonden;
  - b. het al dan niet op zijn naam bedrijven of doen bedrijven van enige zaak of handel.
2. Indien naar het oordeel van de werkgever te verwachten valt of blijkt, dat de gemelde nevenactiviteiten schadelijk zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst dan wel zakelijke belangen van de werkgever schaden, is hij bevoegd zijn instemming te onthouden, dan wel aan zijn instemming voorwaarden te verbinden, hetgeen door hem schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer wordt medegedeeld. In dat geval mag de werknemer de nevenactiviteiten niet aanvaarden respectievelijk dient hij de reeds begonnen nevenactiviteiten zo spoedig mogelijk te beëindigen, dan wel is hij verplicht zich ter zake te houden aan de door de werkgever gestelde voorwaarden.
  3. De werknemer mag onbetaalde nevenactiviteiten verrichten tenzij naar het oordeel van de werkgever blijkt, dat deze schadelijk zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst, dan wel voor andere belangen van de werkgever.
  4. Werknemer draagt er zorg voor bij de uitoefening van nevenactiviteiten dat de normen van arbeids- en rusttijdbepalingen niet worden overschreden.

### **Artikel 1.14**

#### **Verbod deelneming, aanneming en leveringen ten behoeve van de werkgever en handelingen ten eigen bate**

Het is de werknemer behoudens uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever verboden:

- a. direct of indirect deel te nemen aan aanneming van werken en/of verrichten van leveringen en diensten ten behoeve van de werkgever;
- b. ten eigen bate of ten bate van derden gebruik te maken van aan de werkgever toebehorende eigendommen;
- c. gedurende werktijd ten eigen bate diensten te laten verrichten door personen in dienst van de werkgever, dan wel in dienst van derden die werkzaam zijn voor de werkgever.

## **Artikel 1.15**

### **Verplichting tot andere werkzaamheden**

1. De werknemer is verplicht - nadat hij en, indien hij dit wenst, ook zijn raadsman is gehoord - een andere functie te aanvaarden voor de vervulling waarvan hij in het bedrijfsbelang is aangewezen, indien deze functie hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien de werkgever dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk acht is de werknemer verplicht om tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen.
3. De werknemer kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van de werkgevers zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van openbare nutsbedrijven, zoals die door de werkgever wordt verzorgd, noodzakelijk wordt geacht.
4. Ter zake van toepassing van het bepaalde in lid 3 wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de ondernemingsraad.

## **Artikel 1.16**

### **Aansprakelijkheid voor schade**

1. De werknemer is aansprakelijk voor door hem aan eigendom van de werkgever toegebrachte schade, indien deze het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De vergoeding die de werknemer uit hoofde van het bepaalde in het vorige lid is verschuldigd, zal per geval niet meer bedragen dan een twaalfde deel van zijn jaarsalaris.
3. De vergoeding kan na overleg verrekend worden met het salaris van de werknemer. Bedoelde verrekening zal zodanig plaatsvinden, dat per maand niet meer dan 5% van het salaris van de werknemer.
4. Het voorafgaande vindt geen toepassing, indien de werkgever niet binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer onherroepelijk is vastgesteld, aan deze schriftelijke mededeling geeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van schade.

5. De werkgever is verplicht zich in het kader van de voor zijn onderneming te sluiten verzekering tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid mede te verzekeren de risico's van wettelijke aansprakelijkheid voor schade in verband met het houden, (laten) gebruiken of besturen van een motorrijtuig door de werknemer en onder het beding dat verzekeraar geen regres (verhaal) zal nemen op de werknemer. Indien en voor zover bedoelde schade niet door de verzekering wordt gedekt, zal de werkgever, indien de schade is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, het recht van regres hebben jegens de werknemer, echter met overeenkomstige toepassing van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel.

### **Artikel 1.17** **Besmettelijke ziekten**

De werknemer geniet zijn volledige salaris over de tijd, gedurende welke het hem door de werkgever verboden is zijn functie te vervullen omdat er gevaar bestaat dat hij een infectieziekte overbrengt of hij verdacht moet worden te lijden aan een zodanige ziekte.

### **Artikel 1.18** **Vergoeding schade**

1. Aan de werknemer wordt de schade, met uitzondering van schade aan motorrijtuigen, in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden leidt vergoed, tenzij de werkgever aantoont dat hij de in artikel 7:658 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek genoemde verplichting is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer en voor zover die schade niet bestaat uit normale slijtage van goederen.
2. De werknemer heeft geen aanspraak, als bedoeld in het vorige lid, indien hij ter zake van die schade rechten tegenover derden kan doen gelden en deze niet aan de werkgever cedeert. Indien de werknemer zijn rechten tegenover derden aan zijn werkgever cedeert, wordt hij uitsluitend bij wijze van voorschot in het genot gesteld van het in geld uitgedrukte bedrag ter schade.

3. Indien de werkgever ter zake van de door vernoemde cessie verkregen rechten een burgerlijke rechtsvordering instelt, worden de kosten welke uit het rechtsgeding voor de werkgever voortvloeien, niet op de werknemer verhaald.

## **Artikel 1.19**

### **Militaire en soortgelijke verplichtingen**

1. De werknemer, die
  - a. ter vervulling van zijn militaire verplichtingen voor herhalingsoefeningen, of
  - b. hetzij als gewoon, hetzij als buitengewoon dienstplichtige wegens oorlog of andere buitengewone omstandigheden, of
  - c. in het kader van de georganiseerde rampenbestrijding, of
  - d. bij de reserve politie, of het Korps Nationale Reserve in werkelijke dienst moet blijven, ontvangt hetgeen zijn salaris meer bedraagt dan de voor bovengenoemde verplichtingen ontvangen beloningen en eventuele kostwinnersvergoedingen tezamen.
2. Onder salaris in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het salaris als vermeld in artikel 7.1 met uitzondering van het gestelde in lid 2 sub b en c.

## **Artikel 1.20**

### **Bedrijfshulpverlening**

1. De werknemer is verplicht, indien hij daartoe door of namens de werkgever schriftelijk wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de werkgever in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De werknemer, op grond van lid 1 aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
3. De aanwijzing als bedoeld in lid 1 geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zulks redelijkerwijs toelaten.
4. Met betrekking tot de organisatie en vergoeding gelden de ondernemingsgewijs vastgestelde regelingen.

## **Artikel 1.21**

### **Vervulling vacatures**

1. De vervulling van vacatures geschiedt zo mogelijk uit de werknemers in dienst van de werkgever.
2. Het bepaalde in lid 1 is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering voor werkloosheid genieten ten laste van de werkgever.
3. De werknemer, die vanwege de feitelijke verzorging van een of meer tot zijn gezin behorende kinderen in de leeftijd van 4 jaar zijn arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, behoudt - indien hij daarom schriftelijk verzoekt - de positie van interne sollicitant tot het tijdstip waarop dit kind, of de laatste van deze kinderen 4 jaar wordt.

## **Artikel 1.22**

### **Reis- en verblijfkosten**

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van reizen in het belang van het bedrijf.
2. Ter zake gelden de ondernemingsgewijs vastgestelde regelingen.

## **Artikel 1.23**

### **Kinderopvang**

De werkgever stelt aan de werknemer die dit wenst faciliteiten ten behoeve van kinderopvang beschikbaar. Zowel vrouwelijke als mannelijke werknemers komen voor deze faciliteiten in aanmerking. Bij tweeverdieners worden de (te vergoeden) kosten van kinderopvang gedeeld, respectievelijk, worden geacht te worden gedeeld met de werkgever van de partner. De verdere invulling van de regeling wordt door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad geregeld.

## **Artikel 1.24**

### **Demotie**

De werknemer van 55 jaar en ouder die in het kader van het demotiebeleid bij zijn werkgever een lager betaalde functie gaat uitoefenen bij een gelijkblijvend aantal arbeidsuren per week, kan zijn werkgever verzoeken zijn pensioenopbouw voort te zetten over het pensioengevend salaris dat onmiddellijk aan de demotie voorafging.

## **Artikel 1.25**

### **Periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO)**

1. In het kader van het gezondheidsbeleid in het bedrijf voert de werkgever periodiek een PAGO uit.
2. Voor werknemers die zijn ingedeeld in de consignatiedienst en de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, voert de werkgever minimaal éénmaal per twee jaar gericht een PAGO uit.
3. Indien uit een PAGO de medische noodzaak hiertoe volgt, kan een werknemer niet langer worden verplicht tot overwerk of het verrichten van consignatiediensten.

# HOOFDSTUK 2

---

## *De Arbeidsovereenkomst*

### **Artikel 2.1**

#### **De arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan.
2. In de arbeidsovereenkomst dient in elk geval te worden vermeld:
  - a. de naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de werknemer; naam en plaats van vestiging van de werkgever;
  - b. de aanduiding van de functie waarvoor hij in dienst is gekomen en de standplaats;
  - c. de datum van de aanvang van de arbeidsovereenkomst;
  - d. de duur van de arbeidsovereenkomst;
  - e. het aanvangssalaris; indien van toepassing de hierbij behorende salarisschaal of –groep;
  - f. bijzondere voorwaarden;
  - g. de toepasselijkheid van de geldende raam-CAO en deze sector-CAO, het geldende bedrijfsprotocol en de geldende bedrijfsregelingen;
  - h. bij deeltijd de omvang van de arbeidsovereenkomst
3. De werknemer ontvangt een exemplaar van de met hem gesloten arbeidsovereenkomst alsmede van wijzigingen en aanvullingen hierop.
4. De arbeidsovereenkomst wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd, al dan niet met inachtneming van de een proeftijd.
5. Ten aanzien van de proeftijd gelden de bepalingen krachtens het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 2.2**

#### **Einde arbeidsovereenkomst**

1. Tenzij in dit artikel uitdrukkelijk anders is overeengekomen, gelden ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de bepalingen krachtens het Burgerlijk Wetboek.
2. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van deze tijd.

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW kan de arbeidsovereenkomst, aangegaan voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2, uitdrukkelijk wederom voor bepaalde tijd al dan niet onder dezelfde voorwaarden worden voortgezet. Wanneer de arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 2 stilzwijgend is voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor één jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
4. Een voortgezette arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 3 eindigt van rechtswege door het verstrijken van deze tijd.
5. Zowel werkgever als werknemer hebben echter het recht een arbeidsovereenkomst, aangegaan voor bepaalde tijd, tussentijds door opzegging te beëindigen met inachtneming van het in artikel 2.3 bepaalde.
6. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, kan door werkgever en werknemer wordt beëindigd door opzegging met inachtneming van het in artikel 2.3 bepaalde.

## **Artikel 2.3**

### **Opzegging**

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden.
2. Voor opzegging gelden de bepalingen krachtens het Burgerlijk Wetboek.
3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan slechts geschieden tegen de laatste dag van de kalendermaand.
4. In onderling overleg kan van de in de leden 2 en 3 genoemde termijnen worden afgeweken.

## **Artikel 2.4**

### **Einde arbeidsovereenkomst / flexibel uittreden**

De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin werknemer de pensioenge-rechtigde leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. De arbeidsovereenkomst kan op verzoek van werknemers eveneens worden beëindigd overeenkomstig de bepalingen van de Flexibele Uittredings Regeling (FUR) als bedoeld in bijlage B van de ENb-raam-CAO.

## **Artikel 2.5**

### **Telewerken/thuiswerken**

1. Indien het bedrijfsbelang dit vordert kunnen werkgever en werknemer in een telewerkovereenkomst nadere afspraken maken om thuis te werken en/of te telewerken.
2. CAO-partijen kunnen hierover nadere voorwaarden overeenkomen onder meer met betrekking tot de werktijden, de vergoeding en de faciliteiten ten aanzien van de technische hulpmiddelen.
3. De werkgever zal ervoor zorg dragen dat de bepalingen van de ARBO-wetgeving worden nageleefd.

## **Artikel 2.6**

### **Medische keuringen**

1. Op medische keuringen in verband met het aangaan of wijzigen van een arbeidsverhouding is de Wet op de Medische Keuringen (Stb.97, 365) van toepassing.
2. Medische keuringen in verband met het aangaan of wijzigen van de arbeidsverhouding worden slechts verricht indien aan de vervulling van die functie, waarop de arbeidsverhouding betrekking heeft bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld.
3. Bij het verrichten van de medische keuring wordt het protocol aanstellingskeuringen van de KNMG in acht genomen.
4. De medische keuring wordt verricht door een daartoe door werkgever aangewezen geneeskundige.
5. De werknemer dient als eerste in kennis gesteld te worden van de uitslag van de medische keuring.
6. Indien de betrokkene zich, voordat de uitslag van de medische keuring aan de werkgever is meegedeeld, terugtrekt dan dient, indien betrokkene zulks tijdig verzoekt, de uitslag voor de werkgever geheim te blijven.
7. De kosten van de medische keuring komen te laste van de werkgever.

# HOOFDSTUK 3

---

## *Arbeidsduur en werktijd*

### **Artikel 3.1** **Arbeidsduur**

De arbeid- en rusttijden zijn gebaseerd op de normen van de Arbeidstijdenwet. De normaal gemiddelde arbeidsduur voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt op jaarbasis gemiddeld 38 uur per week.

Met inachtneming van het bepaalde tot beperking van de arbeidsduur bij of krachtens wetten, geldt voor het overige met betrekking tot de werktijden de ondernemingsgewijze overeengekomen werktijdenregeling. Afspraken over de toepassing van de Overlegregeling van de Arbeidstijdenwet worden op ondernemingsniveau gemaakt, waarbij is vastgesteld dat de CAO geen belemmeringen opwerpt voor het invoeren van de Overlegregeling en evenmin daaraan voorwaarden stelt.

### **Artikel 3.2** **Aanpassing arbeidsduur**

1. Een werknemer kan een verzoek indienen om zijn arbeidsduur aan te passen. Dit verzoek zal door een werkgever welwillend in behandeling worden genomen overeenkomstig de criteria zoals opgenomen in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
2. In geval van deeltijdarbeid zullen de in of bij deze overeenkomst vastgestelde arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk naar evenredigheid worden toegepast.

### **Artikel 3.3** **Sleepuren**

Bij onder- of overbezetting van bedrijfsonderdelen kunnen maximaal 80 uur per jaar in arbeidsduur gesleept worden van of naar het volgende jaar. De jaarlijkse arbeidsduur kan variëren tussen 1896 en 2056 uren.

*Toelichting: De uren die in enig jaar in het kader van de sleepurenregeling korter worden gewerkt, worden geregistreerd. Aangezien er in het Toelichting: De uren die in enig jaar in het kader van de sleepurenregeling korter worden gewerkt, worden geregistreerd. Aangezien er in het jaar waarin de sleepuren worden uitgeroosterd geen korting op het salaris plaatsvindt, zijn dit reeds betaalde maar-nog-niet-gewerkte uren. De uren worden in het volgend jaar ingeroosterd. Voor de ingeroosterde uren wordt in het jaar van inroostering dan nog uitsluitend de voor de betreffende uren geldende 'overwerk'-toeslag uitbetaald. Dit is voor uren op zaterdag 75% (bij garantie 100%) en voor uren op zondag 100%. Voor uren van maandag tot en met vrijdag is het 0% (binnen de standaard arbeidstijd) of 50% (buiten de standaard arbeidstijd). De medezeggenschap is bij de in- en uitroostering betrokken, aangezien sleepuren een onderdeel vormen van de werktijdenregeling (roosters).*

### **Artikel 3.4**

#### **Werk- en rusttijden**

Bij de ondernemingsgewijze regeling van de werktijden, wordt in acht genomen dat als regel geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en op zondagen, tenzij afwijking van deze regel in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. Tevens wordt in acht genomen dat de werktijd behoorlijk door rusttijd wordt onderbroken.

### **Artikel 3.5**

#### **Standaard arbeidstijd**

De dagelijkse werktijd wordt afhankelijk van het werkaanbod bepaald tussen 07.00 en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag, welke tijdstippen worden beschouwd als aanvangs- en eindtijd van de standaard arbeidstijd. Voor zover ingevolge hiervan wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster opgesteld. De werktijden volgens rooster die vallen binnen de grenzen van de standaard arbeidstijd gelden als normale arbeidstijd. Voor het volgens rooster werken op uren binnen de standaard arbeidstijd geldt geen toeslag.

## **Artikel 3.6**

### **Werken op feestdagen**

Op nieuwjaarsdag, paasdagen, hemelvaartsdag, pinksterdagen, kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en op 5 mei wanneer deze door de overheid als vrije dag is aangewezen, wordt slechts gewerkt indien het bedrijfsbelang dit vordert.

## **Artikel 3.7**

### **Overwerk en verschoven werktijd**

Indien het bedrijfsbelang dit vordert, is de werknemer verplicht zijn werkzaamheden in afwijking van de volgens zijn werktijdenregeling of rooster voor hem geldende werktijd te verrichten (overwerk en verschoven werktijd).

## **Artikel 3.8**

### **Consignatiedienst**

Indien het bedrijfsbelang dit vordert, is de werknemer verplicht buiten de volgens zijn werktijdenregeling of rooster voor hem geldende werktijd beschikbaar te zijn voor het verrichten van tot zijn functie behorende werkzaamheden (consignatiedienst).

## **Artikel 3.9**

### **Persoonlijke omstandigheden**

Wanneer de werknemer meent, dat in verband met zijn persoonlijke omstandigheden de in artikel 3.7 en 3.8 bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevegd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen - daarvan eveneens terstond kennis aan de werkgever, die zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

### **Artikel 3.10**

#### **Verandering van rooster**

De werkgever is bevoegd de werknemer van rooster te doen veranderen. Bij verandering van het rooster is de werkgever verplicht de onvermijdelijk voor de werknemer daaruit voortvloeiende negatieve financiële gevolgen voor zijn rekening te nemen.

### **Artikel 3.11**

#### **Dienstoverdracht**

Indien de werkzaamheden zodanig zijn geregeld dat zij zonder onderbreking, door elkaar onmiddellijk opvolgende werknemers dienen te worden verricht, mag de betrokken werknemer de werkzaamheden eerst beëindigen wanneer een opvolger aanwezig is om deze werkzaamheden van hem over te nemen.

# HOOFDSTUK 4

---

## *Overwerk en verschoven werktijd*

### **Artikel 4.1**

#### **Grens vergoeding overwerk en verschoven werktijd**

Het bepaalde in dit hoofdstuk is niet van toepassing op werknemers van wie in het bedrijfsprotocol is vastgesteld dat zij, gelet op de aard en het niveau van hun functie, geen aanspraak hebben op vergoeding van overwerk en/of verschoven werktijd.

### **Artikel 4.2**

#### **Overwerk algemeen**

1. Onder overwerk wordt verstaan het – in opdracht – verrichten van werkzaamheden boven de voor werknemer geldende werktijdenregeling of volgens rooster vastgestelde werktijd per dag of per dienst.
2. Werkzaamheden die voorafgaand en/of aansluitend aan de gebruikelijke werktijd per dag in totaal meer dan een half uur duren, worden als overwerk beschouwd.
3. Indien voorafgaand en/of aansluitend aan de normale werktijd in totaal meer dan een half uur moet worden gereisd, komt de werknemer, behoudens bijzondere situaties, in aanmerking voor een compensatie in de vorm van een uitkering op basis van het salaris per uur.
4. In afwijking van lid 3 wordt als overwerk aangemerkt de tijd die – in opdracht – en niet voorafgaand en/of aansluitend aan de normale werktijd – dagelijks extra moet worden gereisd, in welk geval het overwerk geacht wordt aan te vangen respectievelijk te eindigen op het tijdstip dat werknemer de woning verlaat respectievelijk daarin terugkeert.
5. Bij overwerk aansluitend aan de normale werktijd zal – in tegenstelling tot de lunchpauze, waarbij tenminste een half uur voor rekening van werknemer is – een eventuele in de Arbeidstijdenwet voorgescreven rustpauze als overwerk worden beschouwd.
6. Wanneer door de werknemer wordt overgewerkt, zal - indien noodzakelijk in verband met het genieten van voldoende nachtrust – een rusttijd moeten zijn genoten voordat deze zijn werkzaamheden volgens rooster mag aanvangen overeenkomstig de Arbeidstijdenwet.

Deze noodzakelijke rusttijd – voor zover deze wordt genoten in de werktijd van het normaal voor de werknemer geldende rooster – komt geheel voor rekening van werkgever.

### **Artikel 4.3**

#### **Overwerkvergoeding in tijd**

De werknemer ontvangt voor overwerk als bedoeld in het vorig artikel een vergoeding in tijd gelijk aan de duur van het overwerk. De vergoeding in tijd is – voor zover niet gecompenseerd - eventueel op verzoek van de werknemer te vervangen door een uitkering op basis van het salaris per uur.

### **Artikel 4.4**

#### **Overwerkvergoeding in geld**

1. De werknemer ontvangt boven het in het vorig artikel bepaalde een toeslag in geld op basis van het salaris per uur voor de gewerkte overuren op
  - maandag tot en met vrijdag: 50%;
  - zaterdag van: 75%;
  - zondag van: 100%;
  - een feestdag, als bedoeld in artikel 3.6 van: 100%.
2. De werknemer, werkzaam in deeltijd, ontvangt een toeslag in geld van: 25% voor zover de gewerkte uren de contractueel vastgestelde uren overtreffen en voor zover de totale arbeidsduur niet uitstijgt boven 38 uur per week en niet anderszins worden gecompenseerd. Bij overschrijding van 38 uren per week gelden de in lid 1 bepaalde vergoedingen.  
In deze toeslag wordt de derving aan vakantie- en eindejaarsuitkering, verlof en eventuele andere beloningscomponenten geacht te zijn begrepen.
3. Indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, kan deze toeslag op verzoek van werknemer worden omgezet in bovenwettelijk verlof.

## **Artikel 4.5**

### **Verschoven werktijd algemeen**

Onder verschoven werktijd wordt verstaan de tijd gedurende welke door de werknemer – in opdracht – anders dan bij wijze van overwerk en anders dan volgens de voor werknemer geldende werktijdenregeling of rooster werkzaamheden worden verricht buiten de voor werknemer vastgestelde aanvang- en eindtijden van de werktijdenregeling.

## **Artikel 4.6**

### **Toeslag verschoven werktijd**

De werknemer wiens werktijd meer dan een half uur is verschoven komt in aanmerking voor een toeslag verschoven werktijd voor de duur van de verschoven werktijd. Deze toeslag wordt vastgesteld conform het vermeldde in artikel 4.4.

## **Artikel 4.7**

### **Slotbepaling**

Het bepaalde in dit hoofdstuk is slechts dan van toepassing op de werknemer werkzaam in ploegendiensten, indien daarvoor elders in deze overeenkomst geen specifieke regels zijn gesteld.

## **Artikel 4.8**

### **Overgangsregeling werktijdenregeling.**

Ter compensatie van de wijziging van de standaard arbeidstijd per 1 april 2003 geldt de volgende overgangsregeling:

- De garantie geldt voor alle werknemers die voor 1 april 2003 in dienst zijn van de productiebedrijven;
- Deze werknemers ontvangen bij tijdelijke plaatsing vanuit dagdienst in een twee- of meerploegen revisierooster en/of bij werken op zaterdag -gedurende de hieronder aangegeven periode - een garantie;
- De garantie houdt in dat het niveau van de oude regeling, voor zowel dienstverschuiving als voor overwerk (op maandag tot en met vrijdag 50% en op zaterdag 100%) wordt gegarandeerd;

- De garantie wordt geïndexeerd met de in deze CAO overeengekomen algemene salarisverhogingen;
- De duur van de garantie is afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 april 2003 of van de leeftijd op die datum. De onderstaande tabel is van toepassing:

Duur garantie:	
Werknemers op 1 april 2003 jonger dan 50 jaar	Duur garantie is afhankelijk van duur dienstverband op 1 april 2003
Lengte dienstverband	
1-5 jaar	3 jaar
5-10 jaar	4 jaar
10-15 jaar	6 jaar
15 jaar of langer	8 jaar
Werknemers op 1 april 2003 50 jaar of ouder	Garantie tot einde dienstverband

- In de nieuwe systematiek zal gewerkt worden met (revisie)roosters waarvoor een toeslagpercentage wordt vastgesteld op basis van de nieuwe regeling. De vaststelling van de (revisie)roosters gebeurt met de medezeggenschap volgens de spelregels van de WOR. Het toeslagpercentage vloeit voort uit de CAO;
- Voor hierboven genoemde werknemers geldt voor de genoemde duur de garantieregeling. Per bedrijf wordt – afhankelijk van de administratieve mogelijkheden - de technische uitvoering daarvan bepaald. Dit kan zijn:
  - de oude regeling toepassen voor personeel met garanties of
  - de nieuwe regeling toepassen en voor personeel met garanties een aanvulling geven tot het oude niveau

NB: aangezien het een garantie voor overwerk / dienstverschuiving betreft is de garantie(toelage) geen pensioengevend inkomen. Er wordt geen pensioen- en FUR-premie over ingehouden.

# HOOFDSTUK 5

---

## *Consignatie*

### **Artikel 5.1** **Algemeen**

Onder consignatiedienst wordt verstaan het volgens rooster verplicht bereikbaar zijn van een werknemer, die zich buiten zijn werktijd beschikbaar moet houden voor het verrichten van werkzaamheden.

### **Artikel 5.2** **Aard van de consignatiedienst**

1. Ten aanzien van de verplichting als bedoeld in artikel 5.1 wordt bij het verrichten van consignatiediensten onderscheid gemaakt tussen consignatiediensten met standaard gebondenheid en die met strenge gebondenheid.
2. Daarvoor wordt verstaan onder:
  - standaard gebondenheid:  
de volgens rooster verplichte bereikbaarheid van een werknemer, die zich buiten zijn werktijd beschikbaar moet houden voor consignatiediensten.
  - strenge gebondenheid:  
de volgens rooster verplichte aanwezigheid thuis of op een nader door de werkgever aan te wijzen plaats van een werknemer, die zich buiten zijn werktijd beschikbaar moet houden voor consignatiediensten.

### **Artikel 5.3** **Vergoeding**

1. De werknemer ontvangt voor elke werkelijk verrichte consignatiedienst van een volle week een vergoeding van 7,5% van het schaal-salaris tot een maximum overeenkomstig de in het bedrijfsprotocol bepaalde overwerkgrens. Dit percentage is gebaseerd op een vergoeding per geconsigneerd etmaal van:

- 0,6% op maandag tot en met vrijdag
  - 1,8% op zaterdag en
  - 2,7% op zon- en feestdagen
2. Bij strenge gebondenheid, waarbij werknemer voor oproep beschikbaar moet blijven op een door de werkgever aangewezen plaats, worden deze percentages verhoogd tot respectievelijk 0,9%, 2,7% en 4,05%.
  3. De werknemer kan aan de werkgever verzoeken om deze procentuele vergoeding in geld om te zetten in een vergoeding in tijd (0,6% = 1 uur).
  4. Indien de werknemer tijdens een consignatiedienst – in opdracht – werkzaamheden verricht, geldt dit als overwerk. De vergoeding in tijd voor overwerk van in consignatie gewerkte uren kan op aanwijzing van werkgever voor aanvang van de volgende consignatiedienst in de werktijdregeling of in het rooster van werknemer worden opgenomen dan wel aangewezen.

## **Artikel 5.4**

### **Beperking consignatiedienst**

Door de werknemer die volgens rooster geconsigneerd is, zal in de regel ten hoogste zeven dagen aaneengesloten consignatiedienst worden verricht

## **Artikel 5.5**

### **Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de consignatiedienst**

1. De vergoeding genoemd in artikel 5.3 lid 1 wordt bij beëindiging van de consignatiedienst op grond van artikel 1.25 lid 3 volledig doorbetaald tot het tijdstip van de pensionering van de werknemer of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.  
Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding die genoten werd over de periode van twee jaar voorafgaand aan het ogenblik van beëindiging van de consignatiedienst of over een kortere periode indien de consignatiedienst korter dan twee jaren is verricht.

2. De vergoeding genoemd in artikel 5.3 lid 1 wordt met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.3.1 ENb raam-CAO, bij beëindiging van de consignatiedienst op grond van medische noodzaak of reorganisatie:
  - Indien de werknemer 57 jaar of ouder is, volledig doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in lid 1;
  - Indien de werknemer de leeftijd van 57 jaar nog niet heeft bereikt, gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de consignatiedienst is beëindigd, volledig doorbetaald en daarna, afhankelijk van het aantal jaren dat consignatiedienst is verricht, volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

Aantal jaren consignatiedienst	1 – 5 jaar	6 – 10 jaar	11 – 15 jaar	16 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	80
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	60
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	40
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	20

3. De uitkering wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding die genoten werd over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de consignatiedienst of over een kortere periode indien de consignatiedienst korter dan twee jaren is verricht.
4. Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 57 jaar bereikt, wordt de vermindering beëindigd en de vergoeding op het dan bereikte bedrag gehandhaafd.
5. Indien de werknemer andere salarisverhogingen krijgt dan de algemene salarisverhogingen, worden eerstbedoelde verhogingen in mindering gebracht op betalingen op grond van dit artikel.
6. Indien het verlaten van de consignatiedienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en het ABP na keuring een herplaatsingstoelage toekent waarmee het vervallen van de vergoeding voor de consignatiedienst wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van de toekenning van de herplaatsingstoelage.

## **Artikel 5.6**

### **Aanvullende afspraken**

Op bedrijfsniveau kunnen in het bedrijfsprotocol vast te leggen aanvullende afspraken op deze regeling worden gemaakt.

## **Artikel 5.7**

### **Verhoging van de vergoeding**

Op de vergoedingen krachtens artikel 5.5 lid 1 en 2 zijn de wijzigingen van toepassing die voortvloeien uit algemene salarisverhogingen.

## **Artikel 5.8**

### **Uitvoeringsregeling**

Op bedrijfsniveau kunnen ter uitvoering van dit hoofdstuk nadere regels worden vastgesteld.

# HOOFDSTUK 6

---

## *Ploegendienst*

### **Artikel 6.1**

#### **Ploegendienst algemeen**

1. Onder ploegendienst wordt verstaan een regeling van werktijden volgens een ondernemingsgewijs vastgesteld rooster, waarbij werknemers elkaar beurtelings opvolgen bij het uitoefenen van één en dezelfde functie en waarin het werken op uren gelegen buiten maandag tot en vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur ook tot het normale patroon behoort.
2. Onder volcontinudienst wordt verstaan een vorm van ploegendienst waarin de opvolging van dienst zodanig is geregeld, dat het arbeidsproces 24 uur per dag en 7 dagen per week voortgang vindt.

### **Artikel 6.2**

#### **Arbeidsduur ploegendienst**

1. De gemiddelde arbeidsduur van de niet-volcontinuu ploegendienst komt overeen met het in hoofdstuk 3 bepaalde.
2. De arbeidsduur voor de volcontinudienst verricht in 5 ploegen bedraagt als basis gemiddeld ( $7 * 24 \text{ uur} =$ ) 168 uur per cyclus. Werkgever kan voor de volcontinudienst een aantal opkomsturen in het rooster vaststellen tot een maximum van 64 uur. De extra opkomsturen worden omgezet in een vergoeding in tijd of geld. Hierover en over de invulling van de opkomstdagen kunnen per bedrijf in overleg met de ondernemingsraad nadere afspraken worden gemaakt.
3. De arbeidsduur van de volcontinudienst verricht in 6, 7 of 8 ploegen is gelijk aan de in het vorig lid bepaalde arbeidsduur, verhoogd met respectievelijk 1, 2 of 3 dagdiensten.

## Artikel 6.3

### Vergoeding

1. De in ploegendienst ingedeelde werknemer ontvangt een vergoeding in tijd en/of geld. De vergoeding in tijd wordt ingeroosterd. De vergoeding in geld ontvangt werknemer in de vorm van toeslag op zijn schaalsalaris.
2. De vergoeding in tijd en geld wordt bepaald op basis van de zwaarte van het rooster, uitgedrukt in punten uurwaarde en berekend over een arbeidsduur van 52 weken per jaar.
3. Het aantal punten uurwaarde wordt bepaald door de werkuren in het ploegendienstrooster die op maandag tot en met vrijdag vallen buiten de standaard arbeidstijd van 07.00 tot 18.00 uur per jaar te wegen met gebruikmaking van de toeslagpercentages van de overwerkvergoeding in geld, als bedoeld in hoofdstuk 4, voor uren op:
  - maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 en tussen 18.00 en 24.00 uur:  
alle uren 0,5 punt uurwaarde;
  - zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur:  
alle uren 0,75 punt uurwaarde;
  - zondagen tussen 00.00 en 24.00 uur:  
alle uren 1,0 punt uurwaarde;
4. Voor de in het rooster vallende uren op feestdagen, zoals bepaald in artikel 3.6, wordt de roosterzwaarte bepaald op 1,0 punt uurwaarde, onder aftrek van de in het vorig artikel reeds toegekende waarde.
5. Voor de volcontinuïensdienst wordt het totaal aantal punten uurwaarde per jaar overeenkomend met de berekening in de leden 3, en 4 vermenigvuldigd met een factor: 0,9075.  
Voor de niet-volcontinuïens ploegendienst bedraagt deze factor: 0,8050. Het resultaat van deze vermenigvuldiging wordt gedeeld door het aantal ploegen.
6. Bovenstaande vergoeding(en) gelden als volledige compensatie voor alle aan de ploegendienst of volcontinuïensdienst verbonden aspecten, waaronder ook dienstoverdracht.

## Artikel 6.4

### Vergoeding in tijd

1. De vergoeding in tijd wordt bepaald door het verschil van de jaarlijkse werktijd van het rooster en de in artikel 3.1 bepaalde arbeidsduur, waarbij de vergoeding in tijd van 1 uur overeenkomt met 1 punt uurwaarde.
2. De vergoeding in tijd wordt door werkgever in het rooster opgenomen, dan wel aangewezen.

## Artikel 6.5

### Vergoeding in geld

De vergoeding in geld wordt bepaald door het verschil tussen de volgens artikel 6.3 berekende aantal punten uurwaarde en de in het vorige artikel toegekende vergoeding in tijd te delen op de normaal gemiddelde arbeidsduur, zoals bepaald in artikel 3.1.

## Artikel 6.6

### Vergoeding voor feestdagen

1. Dit artikel is voor dagen, als bedoeld in artikel 3.6, niet van toepassing op de in ploegendienst ingedeelde werknemer, indien en voor zover de in dit artikel bedoelde vergoeding is verdisconteerd in de vergoeding in tijd en in geld overeenkomstig de artikelen 6.4 en 6.5.
2. Voor elke overige feestdag als bedoeld in artikel 3.6 ontvangt de werknemer voor ieder uur dat hij volgens rooster dienst doet een vergoeding als bepaald in artikel 4.4.  
Indien de werknemer al dan niet door arbeidsongeschiktheid feitelijk geen dienst verricht, wordt de vergoeding in het vorig lid niet toegekend.

### Toelichting berekening ploegentoeslag

Voor de 5 volcontinu ploegendienst is de uurwaarde:

- van maandag tot en met vrijdag  
 $13 \text{ uur} * 0,5 \text{ punt per dag} = 6,5 * 5 \text{ dagen} = 32,5 \text{ punt};$
  - plus 24 uur \* 0,75 punt op zaterdag = 18 punt;
  - plus 24 uur \* 1,0 punt op zondag = 24 punt;
- Totaal per week 74,5 punt;

*Per jaar over 52 weken:  $52 * = 74,5 \text{ punt} = 3.874 \text{ punten}$ .  
Vermeerderd met 109,5 extra punten voor in het rooster vallende feest-  
dagen = 3.983,5 punten totaal.*

#### Vergoeding

Na vermenigvuldiging met de factor: 0,9075, bedraagt de totale waarde van dit rooster: 3.615 punten. Per ploeg is dat gemiddeld ( $3.615 : 5 =$ ) 723 punten. Dit is de totaal berekende vergoeding per ploeg, welke wordt gesplitst in een vergoeding in tijd én in een vergoeding in geld.

#### Vergoeding in tijd

De vergoeding in tijd is het verschil tussen een werkweek van 38 uur en de werkelijke werktijd per week.

De vergoeding in tijd in de 5-volcontinudienst bedraagt op basis van 52 weken:  $52 * (38 - 33,6) = 52 * 4,4 \text{ uur} = 228,8 \text{ uur}$ .

#### Vergoeding in geld

De vergoeding in geld wordt berekend door de vergoeding in tijd af te trekken van de totale puntenwaarde per ploeg en de uitkomst daarna te delen door het aantal standaard jaaruren:

Dus:  $(723 - 228,8 =) 494,2$  punten te delen door  $(52 * 38 =) 1976$  uur. Dit levert bij een werktijd van 33,6 uur in de 5 volcontinudienst een toeslag op van  $(494,2 : 1976) = 25\%$ .

## **Artikel 6.7**

### **Garantie**

Voor bestaande ploegendiensten wordt voor de werknemer die op 1 januari 2002 in dienst was het oude toeslagpercentage gegarandeerd. Hierbij wordt rekening gehouden met de verhoging van ? 22,69; de minimum berekeningsgrondslag van ? 1905,88 én de twee extra dagen per jaar (deel II oud, artikel 37 leden 4 en 5; artikel 38 lid 1).

## **Artikel 6.8**

### **Invalen tijdens reservedagen (niet zijnde overwerk)**

De werknemer die invalt tijdens dagen waarop hij als reserve dienst verricht (de zogenaamde reservedagdienst), ontvangt hiervoor een vergoeding volgens de regeling verschoven werktijd voor uren die liggen buiten de standaard arbeidstijd, zoals die zijn bepaald in artikel 3.5.

## **Artikel 6.9**

### **Overplaatsing naar een ander rooster**

1. De werknemer ingedeeld in ploegendienst, kan indien het bedrijfsbelang dit vordert, ingevolge artikel 3.10 tijdelijk of permanent worden overgeplaatst naar een ander rooster dan het voor hem geldende.
2. Tijdelijke overplaatsing geschiedt voor een vooraf bepaald tijdvak of tot het intreden van een bepaalde gebeurtenis of situatie. In alle andere gevallen is er sprake van een permanente overplaatsing.
3. Voor permanente overplaatsing ontvangt de werknemer geen vergoeding, voor tijdelijke overplaatsing wordt een vergoeding volgens artikel 6.10 toegekend.

## **Artikel 6.10**

### **Vergoeding voor tijdelijke overplaatsing naar een ander rooster**

1. Indien de werknemer overeenkomstig het vorig artikel tijdelijk wordt overgeplaatst naar een ander rooster, niet zijnde dagdienst of overwerk en deze overplaatsing voldoende tijdig aangekondigd is, is geen vergoeding verschuldigd. Onder tijdige aankondiging wordt verstaan een periode van 28 kalenderdagen of meer.
2. Vindt de aankondiging niet tijdig plaats maar wel tenminste 7 kalenderdagen voor ingang van het nieuwe rooster dan ontvangt hij een toeslag verschoven werktijd over maximaal de eerste 2 verrichte diensten.
3. Vindt de aankondiging plaats binnen de in het vorig lid bepaalde termijn, dan ontvangt werknemer een toeslag verschoven werktijd over maximaal de eerste 4 verrichte diensten.

4. Indien de tijdelijke plaatsing in een ander rooster als bedoeld in lid 1 tot gevolg heeft dat in de totale periode van deze plaatsing meer of minder uren moeten worden gewerkt dan in het oorspronkelijk rooster, dan worden de (laatstelijk) meer of minder gewerkte uren verrekend.
5. Indien de werknemer overeenkomstig het vorig artikel tijdelijk wordt overgeplaatst in dagdienst, wordt zijn ploegendiensttoeslag gedurende het tijdvak van zijn overplaatsing volledig gehandhaafd. Er vindt verrekening plaats van zijn meer of minder gewerkte uren opzichte van de normaal gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week zoals bepaald in artikel 3.1.
6. De vergoeding in tijd als bedoeld in artikel 6.4, vervalt naar rato van het tijdvak van overplaatsing in dagdienst of niet-volcontinuidienst.
7. Indien de werknemer gedurende de periode van tijdelijke plaatsing in dagdienst ploegendiensten moet verrichten, worden daarvoor geen extra vergoedingen verstrekt.
8. De terugkeer in het oorspronkelijke rooster wordt niet vergoed

## **Artikel 6.11**

### **Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de ploegdienst**

1. Voor de werknemer ingedeeld in ploegdienst, die, buiten zijn eigen toedoen, wegens bedrijfsbelang of wegens bij hem zelf gelegen medische noodzaak, definitief uit de ploegdienst wordt geplaatst, geldt de volgende afbouwregeling.
2. Over de maand waarin de ploegdienst definitief wordt verlaten en over de eerste drie maanden daarna, ontvangt de werknemer het volledige toeslagbedrag dat voortvloeit uit de artikelen 6.3 en 6.5.
3. Daarna ontvangt de werknemer een aflopende uitkering die van het volledige toeslagbedrag dat voortvloeit uit de artikelen 6.3 en 6.5, wordt berekend aan de hand van het aantal jaren doorgebracht in ploegdienst op het moment dat de ploegdienst definitief wordt beëindigd.

Aantal jaren ploegdienst

1-5 jaar	5-10 jaar	10-15 jaar	15 jaar of meer	uitkering
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	80%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	60%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	40%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	20%

4. Is de werknemer op de dag waarop zijn ploegendienst wordt beëindigd, 59 jaar of ouder, dan ontvangt hij het volledige toeslagbedrag dat voortvloeit uit de artikelen 6.3 en 6.5 tot het tijdstip van zijn pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.

Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 59 jaar bereikt, wordt de uitkering als bedoeld in lid 3, gehandhaafd op het dan bereikte niveau tot het tijdstip van zijn pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.

5. Is de werknemer op de dag waarop zijn ploegendienst wordt beëindigd, 45 jaar en is hij onmiddellijk daaraan voorafgaand tenminste tien jaren onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest, dan zal het uitkeringspercentage van lid 3 nimmer dalen onder het product van:
  - het aantal onafgebroken ploegendienstjaren onmiddellijk voorafgaand aan de beëindiging en
  - het percentage behorende bij de leeftijd waarop de ploegendienst wordt verlaten, te weten:
    - 2% bij 45 tot 50 jaar
    - 3% bij 50 tot 55 jaar
    - 4% bij 55 tot 59 jaar

Het aldus vastgestelde bedrag mag nimmer meer bedragen dan het volledige toeslagbedrag als bedoeld in de artikelen 6.3 en 6.5.

Voor het bepalen van de onafgebroken periode als bedoeld in dit lid wordt een onderbreking van niet meer dan acht maanden buiten beschouwing gelaten, mits de werkelijke duur van de ploegendienst ten minste tien jaar bedraagt.

6. De ingevolge dit artikel vastgestelde bedragen zullen worden herzien overeenkomstig de algemene salarismaatregelen.
7. Indien de werknemer salarisverhogingen verkrijgt anders dan de algemene salarisverhogingen, worden eerstbedoelde verhogingen in mindering gebracht op betalingen ingevolge dit artikel.
8. Indien het verlaten van de ploegendienst plaatsvindt wegens medische noodzaak, en het Pensionreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP na keuring een herplaatsingtoelage toekent waarmee het vervallen van de ploegendiensttoeslag wordt gecompenseerd, worden de betalingen ingevolge dit artikel beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingtoelage.

## **Artikel 6.12**

### **Vergoedingsregeling bij definitieve overplaatsing naar een rooster met een lagere ploegendiensttoeslag**

Indien een werknemer werkzaam in ploegdienst, buiten zijn eigen toedoen, wegens bedrijfsbelang of wegens bij hem zelf gelegen medische noodzaak, definitief wordt overgeplaatst naar een rooster waarvoor een lagere ploegendiensttoeslag geldt, wordt het vorig artikel op overeenkomstige wijze toegepast ten aanzien van het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegendiensttoeslag.

## **Artikel 6.13**

### **Buitengewoon verlof**

Voor de werknemer die zijn werkzaamheden verricht in volledige nachtdienst, zal het verlof als bedoeld in hoofdstuk 9 in het algemeen de nacht ervoor en in bijzondere gevallen ook de nacht erna omvatten.

# Hoofdstuk 7

---

## *Salariëring*

### **Artikel 7.1**

#### **Salarisbegrip**

1. Onder schaalsalaris wordt verstaan het bedrag per maand dat aan de werknemer op grond van zijn indeling in de salarisregeling wordt toegekend.
2. Tenzij anders vermeld wordt onder salaris verstaan het door de werknemer laatstelijk genoten schaalsalaris of, in geval van deeltijdarbeid, het daarvan afgeleide salaris, vermeerderd met:
  - a. de vaste persoonlijke toeslage(n) per maand als bedoeld in artikel 7.2 lid 1.
  - b. de vakantie-uitkering per maand als bedoeld in artikel 7.3;
  - c. de eindejaarsuitkering per maand als bedoeld in artikel 7.4;
  - d. de vergoeding in geld voor consignatiedienst als bedoeld in artikel 5.3 lid 1, gemiddeld per maand over de voorgaande periode van 12 maanden;
  - e. vergoeding in geld voor ploegendienst als bedoeld in hoofdstuk 6;

### **Artikel 7.2**

#### **Vaste persoonlijke toeslag**

1. Onder vaste persoonlijke toeslag wordt verstaan een vaste maandelijkse toeslag op het schaalsalaris, uitgedrukt in een bedrag of in een percentage van dat schaalsalaris, welke aan de werknemer voor onbepaalde tijd is toegekend, uitsluitend:
  - a. wegens een uitstekende wijze van taakvervulling;
  - b. als garantie wegens plaatsing in een lager gekwalificeerde functie;
  - c. wegens bijzondere aan de werknemer te stellen eisen.
2. Alle om andere redenen toegekende toeslagen op het schaalsalaris, waaronder toeslagen die voortvloeien uit een inconvenient, tenzij anders bepaald, worden niet als een tot het salaris behorende vaste persoonlijke toeslag aangemerkt.

*Toelichting: Er worden in de sector-CAO twee eenduidige salarisbegrippen gehanteerd. Enerzijds schaalsalaris, anderzijds het salaris, waaraan ook de eindejaarsuitkering wordt toegevoegd. Het salaris bestaat dan uit: schaalsalaris plus de vaste persoonlijke toeslagen, vakantie- & eindejaarsuitkering, vergoedingen in geld van ploegen- & consignatiediensten. Dit betreft een technische aanpassing.*

Mocht er in een individueel geval toch een financieel nadeel optreden dan wordt dit voor de werknemers die op 1 januari 2002 in dienst zijn gecompenseerd.

### **Artikel 7.3** **Vakantie-uitkering**

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering voor elke periode waarin hij recht op salaris heeft.
2. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris met uitzondering van het gestelde in artikel 7.1 sub b en c, met dien verstande dat voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand 21 jaar of ouder is tenminste een bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan 8% van:  
€ 1.889,71 (salarispeil 1 januari 2005)  
€ 1.913,33 (salarispeil 1 april 2005),  
€ 1.942,03 (salarispeil 1 april 2006),  
€ 1.946,89 (salarispeil 1 januari 2007),  
welk bedrag bij het verrichten van arbeid in deeltijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De vakantie-uitkering wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.
4. Zonodig vindt in afwijking van het bepaalde in het derde lid de uitbetaling ook plaats bij het einde van de arbeidsovereenkomst van de werknemer en wel over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.
5. De werknemer die aanspraak heeft op een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering, heeft aanspraak op een vakantie-uitkering ter grootte van 8% van de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij de vaststelling van de minimum vakantie-uitkering als bedoeld in lid 2 van dit artikel, wordt rekening gehouden met de vakantie-uitkering over de WAO-uitkering.

## **Artikel 7.4**

### **Eindejaarsuitkering**

1. De werknemer heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering voor elke periode waarin hij in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak op salaris heeft.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt vanaf 1 januari 2006 per kalendermaand 2,7% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris als bedoeld in artikel 7.1, met uitzondering van het gestelde in sub b en c.
3. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december. Indien de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar wordt beëindigd, vindt op dat moment uitbetaling van de eindejaarsuitkering plaats.
4. De werknemer die aanspraak heeft op een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering, heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering ter grootte van 2,7% van de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering.

*Toelichting:*

*De eindejaarsuitkering is inkomen in de zin van artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.*

## **Artikel 7.5**

### **Salaris per uur**

Onder salaris per uur wordt verstaan 1/165e deel van het schaalsalaris. In de CAO tot 1 april 2001 werd onder salaris per uur verstaan 1/165e deel van het schaalsalaris inclusief de vaste persoonlijke toelagen. De wijziging betreft een technische aanpassing. Mocht er in een individueel geval toch een financieel nadeel optreden dan wordt dit gecompenseerd voor werknemers die op 1 januari 2002 in dienst waren.

## **Artikel 7.6**

### **Vervangingstoelage**

De werknemer die op een door de werkgever verstrekte opdracht een andere - in een hogere – salarisschaal ingedeelde functie volledig waarneemt ontvangt daarvoor een vergoeding ter grootte van het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij zou ontvangen onmiddellijk nadat hij definitief in de te vervangen functie zou zijn benoemd, voorzover de waarneming langer dan een maand onafgebroken heeft geduurd.

Op vervangingssituaties die op 1 april 2002 waren aangevangen, blijft artikel 19 in Deel II van de ENb-CAO per 1 januari 2000 van toepassing.

## **Artikel 7.7**

### **Variabele beloning**

In het bedrijfsprotocol kunnen afspraken worden opgenomen met betrekking tot vormen van variabele of resultaatafhankelijke beloning.

## **Artikel 7.8**

### **Loonvorming**

1. De salarissen worden verhoogd met:
  - 0,25% met ingang van 1 januari 2005
  - 1,25% met ingang van 1 april 2005
  - 1,50% met ingang van 1 april 2006
  - 0,25% met ingang van 1 januari 2007.
2. Aan de werknemer wordt eenmalig een uitkering verstrekt van 0,3% over het jaarsalaris in 2005.

# Hoofdstuk 8

---

## Verlof

### Artikel 8.1

#### Wettelijk verlof

1. De duur van het jaarlijkse vakantieverlof wordt bij een in artikel 3.1 gestelde arbeidsduur vastgesteld op 160 uur wettelijk verlof.
2. Van het vakantieverlof dient de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar als regel ten minste 15 werkdagen onafgebroken op te nemen. Op een aanvraag tot het opnemen van vakantieverlof wordt slechts afwijzend beschikt als het bedrijfsbelang dit vordert.

### Artikel 8.2

#### Bovenwettelijk verlof

1. Het wettelijk verlof wordt verhoogd met 40 uur bovenwettelijk verlof voor werknemers die op basis van de het bedrijfsprotocol aanspraak hebben op overwerkvergoeding, resp. 56 uur bovenwettelijk verlof voor werknemers die geen aanspraak hebben op overwerkvergoeding 2. Voor de toekenning van het aantal verlofuren geldt 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar als peildatum.
3. De duur van het vakantieverlof voor de werknemer die jonger is dan 18 jaar dan wel in het desbetreffende kalenderjaar 18 jaar wordt, wordt verhoogd met 3 werkdagen, voor de werknemer van 19 jaar bedraagt de verhoging 2 werkdagen en voor de werknemer van 20 jaar 1 werkdag. Voorts wordt het aantal vakantiedagen verhoogd met 1 werkdag in het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 30 jaar bereikt, vervolgens verder bij elke 5 jaar ouder opnieuw 1 werkdag, totdat bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar het aantal extra vakantiedagen 6 bedraagt.
4. Niet ingeroosterde ADV-dagen worden aangemerkt als bovenwettelijk verlof.

### **Artikel 8.3**

#### **Evenredige vermindering van het verlof**

Het bovenvermeld verlof van de werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt en/of de dienst verlaat, wordt vastgesteld in evenredigheid met het verlof, waarop hij krachtens dit hoofdstuk aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn geweest.

### **Artikel 8.4**

#### **Behoud niet opgenomen verlof**

1. Het wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten verlof worden als niet verleend beschouwd, indien de werknemer aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die dagen verhinderd zou zijn geweest zijn arbeid te verrichten.
2. De bepaling dat niet genoten verlof als niet verleend wordt beschouwd, indien de werknemer aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die dagen verhinderd zou zijn geweest zijn arbeid te verrichten, is niet van toepassing gedurende een verlofperiode direct voorafgaand aan de (pre-) pensionering in het geval en voor zover de (pre-) pensionering onverlet zijn arbeidsongeschiktheid op de vooraf afgesproken datum ingaat.
3. Ieder vorderingsrecht tot toekenning van verlof op grond van de artikelen 8.1 en 8.2 verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

### **Artikel 8.5**

#### **Intrekking verlof**

1. Verleend verlof kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van bedrijfsbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de werknemer op een bepaalde dag slechts gedeeltelijk verlof genoot, wordt deze dag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het genoten verlof.
2. Bij intrekking van verlof is de werkgever verplicht de onvermijdelijk voor de werknemer daaruit voortvloeiende negatieve financiële gevolgen voor zijn rekening te nemen.

## **Artikel 8.6A**

### **Werktijdverkorting oudere werknemers**

Dit artikel geldt tot 1 april 2007.

1. a. Iedere werknemer heeft, met ingang van de dag waarop hij 57 jaar wordt, aanspraak op werktijdverkorting, overeenkomstig onderstaande bepalingen.
  - b. Ondernemingsgewijs kunnen voor werknemers ingedeeld in volcontinudienst afspraken gemaakt worden over de wijze waarop de in lid 2 geregelde werktijdverkorting wordt toegekend.
2. De in lid 1 sub a bedoelde werktijdverkorting bestaat uit verkorting van de dagelijkse volledige werktijd, met een uur voor werknemers van 57 t/m 62 en met anderhalf uur voor werknemers van 63 jaar en ouder.

Op verzoek van de werknemer zal, indien de dienst zulks toelaat, in plaats van de hiervoor bedoelde dagelijkse werktijdverkorting, worden toegestaan de werktijd te verkorten met twee dagen per maand en twee dagen per kwartaal voor werknemers van 57 t/m 62 jaar en met drie dagen per maand en drie dagen per kwartaal voor werknemers van 63 jaar en ouder. Voor de deeltijdwerknemer zal deze toepassing worden gedaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.2.
3. Gedurende de periode waarin werktijdverkorting op medische gronden plaatsvindt, vervalt de aanspraak op werktijdverkorting als in lid 2 bedoeld.
4. Indien de werknemer op wie het gestelde in lid 2 van toepassing is, zijn aanspraak niet uitoefent, vervalt deze tot op de dag waarop hij schriftelijk aan werkgever kenbaar maakt zijn recht voortaan wel te willen uitoefenen.
5. Aanspraak op werktijdverkorting mag niet door uitbetaling in geld worden vervangen.

## **Artikel 8.7A**

### **PAS-regeling**

Dit artikel geldt tot 1 april 2007

Werknemers van 55 jaar en ouder wordt op vrijwillige basis de mogelijkheid geboden gebruik te maken van een regeling Partiele Arbeidsparticipatie Senioren (PAS). De regeling kent de volgende inhoud:

1. 55- en 56- jarigen kunnen een 1/2 dag per week korter werken met behoud van 97,5% van het salaris en tegen inlevering van 13 advdagen en 1/10 vakantieverlof als bedoeld in artikel 8.1 lid 1 en in artikel 8.2 lid 1;
2. 57- en 58- jarigen kunnen 1 dag per week korter werken met behoud van 95% van het salaris en tegen inlevering van 13 advdagen, 1/5 vakantieverlof als bedoeld in artikel 8.1 lid 1 en in artikel 8.2 lid 1 en 1/2 uur korter werken (artikel 8.6A);
3. 59-jarigen en ouderen kunnen 2 dagen per week korter werken met behoud van 90% van het salaris en tegen inlevering van 13 advdagen, 2/5 vakantieverlof als bedoeld in artikel 8.1 lid 1 en in artikel 8.2 lid 1 en 1 uur korter werken (artikel 8.6 A);  
Het onder 2 en 3 eventueel resterende 1/2 uur korter werken per dag wordt omgezet in 16 verlofdagen per jaar. Op deze 16 dagen blijven de leden 3, 4 en 5 van artikel 8.6A van toepassing.

Ten aanzien van de PAS-regeling gelden de volgende uitvoeringsrichtlijnen:

- onder "salaris" wordt in de PAS-regeling verstaan het salaris als bedoeld in artikel 7.1 lid 2 met uitzondering van het gestelde sub b, c, d en e. De korting van het salaris werkt door in de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering als bedoeld in de artikelen 7.3 en 7.4;
- kostenvergoedingen die een directe relatie hebben met het aantal werkdagen worden naar rato aangepast;
- korting van het salaris heeft geen invloed op het ambtelijk inkomen. Pensioen- en vutpremies worden berekend (en afgedragen) over het ambtelijke inkomen op basis van het ongekorte salaris (100%). Het verhaal van deze premies wordt berekend over het ambtelijk inkomen op basis van het gekorte salaris;
- indien van toepassing geldt voor IZA en IZR dat premie (zowel het werkgevers- en werknemersdeel) moet worden ingehouden over het ambtelijk inkomen op basis van het ongekorte salaris (100%).

De artikelen 8.6B tot en met 8.10B treden op 1 april 2007 in werking.

### **Artikel 8.6B**

#### **Aanspraken doelgebonden verlof**

1. De werknemer heeft aanspraak op 8 uur doelgebonden verlof per jaar.
2. De werknemer heeft daarnaast vanaf 55 jaar aanspraak op extra doelgebonden verlof per jaar:  
55-56 jaar: 24 uur  
57-58 jaar: 48 uur  
59 jaar en ouder: 96 uur  
Dit verlof is met name bedoeld voor recuperatie.

### **Artikel 8.7B**

#### **Doelgebonden verlof**

1. Doelgebonden verlof wordt ingezet ter bevordering van levensfasebewust personeelsbeleid. Het kan worden gebruikt voor (de financiering van) ouderschapsverlof, zorgverlof, palliatief verlof, sabbatical of educatief verlof en, vanaf 55 jaar, voor recuperatie.
2. Doelgebonden verlof wordt voorwaardelijk toegekend. Het kan alleen voor de in lid 1 omschreven doelen worden aangewend, wordt niet uitbetaald en vervalt bij uitdiensttreding.
3. Doelgebonden verlof wordt niet ingezet voor volledig inactiviteit direct voorafgaand aan pensionering.

### **Artikel 8.8B**

#### **Werktijden en verlofplan**

1. De werknemer van 55 jaar en ouder stelt samen met zijn leidinggevende een werktijden- en verlofplan op.
2. Het werktijden en verlofplan is een individueel jaarrooster waarin de inzet en afwezigheid van de werknemer zijn opgenomen.
3. Het werktijden- en verlofplan is er op gericht om oudere werknemers gezond en op een verantwoorde wijze door te laten werken tot de datum van hun (vervroegde) uittreden.

## **Artikel 8.9B**

### **Deeltijd ouderen (DTO)**

1. De werknemer heeft recht op verkorting van de geldende volledige arbeidsduur (uitgangspunt is 38 uur) met ten hoogste:  
55-56 jaar: 2 uur  
57-58 jaar: 6 uur  
59-64 jaar: 10 uur
2. De werknemer die doorwerkt tot na de richtleeftijd 'prepensioen' kan in overleg met de werkgever zijn arbeidsduur verkorten met gebruikmaking van de geldende pensioen- en/of levensloopfaciliteiten.
3. Om met behoud van salaris korter te kunnen werken, moet de werknemer hiervoor financiering hebben opgebouwd. DTO wordt uit de volgende bronnen gefinancierd:
  - doelgebonden verlof;
  - cafetariasysteem (salaris, verlof);
  - overige verlof- en uurrechten;
  - de fiscale levensloopregeling.

## **Artikel 8.10B**

### **Overgangsregeling**

1. De werknemer die op 1 april 2007 55 jaar of ouder is, kan van de PAS-regeling en/of van Werktijdverkorting oudere werknemers gebruik (blijven) maken. Zij kunnen echter eenmalig kiezen voor de nieuwe regeling. Ook met deze werknemers wordt een werktijden- en verlofplan opgesteld.
2. De werknemer die op 1 april 2007 53 of 54 jaar is, kan gebruik maken van de overgangsregeling die per afbouwniveau de rest van hun diensttijd blijft gelden:  
53 jaar: 170 uur per jaar  
54 jaar: 210 uur per jaar  
Het volgens dit hoofdstuk toe te kennen doelgebonden verlof wordt hierop in mindering gebracht.

# Hoofdstuk 9

---

## *Buitengewoon verlof*

### **Artikel 9.1**

#### **Buitengewoon verlof met behoud van salaris**

1. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
  - a. dag van zijn huwelijksvoltrekking en de daarop volgende dag;
  - b. dag huwelijksvoltrekking van zijn kinderen;
  - c. dag bevalling van zijn partner en de daarop volgende dag;
  - d. dag overlijden tot en met dag van begrafenis/crematie van zijn partner of (pleeg-/stief-) kinderen tot een maximum van 5 dagen;
  - e. dag van overlijden en de dag van begrafenis/crematie van zijn (schoon-)ouders, broer, zwager en (schoon-)zus;
  - f. dag van zijn verhuizing, waarop hoofdstuk 12 van toepassing is.
  - g. ter uitoefening van het kiesrecht: de daarvoor benodigde tijd;
  - h. om te voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer: de daarvoor benodigde tijd;
  - i. om te verschijnen voor het college van beroep, als bedoeld in hoofdstuk 10 van de ENb-raam-CAO: de daarvoor benodigde tijd;
2. om deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is benoemd of gekozen, en om werkzaamheden te verrichten ten behoeve van die colleges, een en ander voor zover zulks niet in de vrije tijd kan geschieden en voor zover daar geen inkomsten aan zijn verbonden. Presentiegelden en dergelijke worden in dit verband niet als inkomsten beschouwd: max. 15 dagen per kalenderjaar;
3. De werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, de werknemer buitengewoon verlof toekennen met behoud van salaris, indien en voor zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, partners of ouders kan worden voorzien. De werkgever maakt in overleg met de werknemer afspraken over de duur en de omvang van het verlof.

## **Artikel 9.2**

### **Zorg- en ouderschapsverlof**

#### *Zorgverlof*

1. Aan de werknemer wordt op diens verzoek buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verleend voor de periode van maximaal twee maanden, direct aansluitend aan de geboorte van een tot het eigen gezin behorend kind, dan wel direct aansluitend aan het bevallingsverlof, teneinde de verzorging van dit kind ter hand te nemen.
2. De verplicht in te houden (sociale) premies die verschuldigd zijn over de periode van het verlof, komen voor rekening van de werkgever.

#### *Ouderschapsverlof*

2. a. Aan de werknemer wordt op diens verzoek buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verleend teneinde de feitelijke verzorging van (een) tot zijn gezin behorend kind of kinderen in de eerste acht levensjaren ter hand te nemen.
- b. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer per kind ten hoogste recht heeft, bedraagt de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van dertien weken.
- c. Het verlof wordt per week opgenomen over een periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- d. In afwijking van het gestelde onder c. kan de werknemer de werkgever verzoeken hem verlof te verlenen voor een langere periode dan zes maanden, onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- e. Gedurende de gekozen verlofperiode wordt over het verlofdeel een bedrag ter grootte van 70% van het voor de werknemer toepasselijke wettelijk minimumloon doorbetaald, een en ander in verhouding tot de arbeidsduur van de werknemer.
- f. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.

- g. Het recht bestaat slechts indien de arbeidsverhouding minimaal een jaar heeft geduurd. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht, bestaat recht op verlof tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
3. De verplicht in te houden (sociale) premies die verschuldigd zijn over het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en 70% van het toepasselijke minimumloon, komen voor rekening van de werkgever. Onder (sociale) premies wordt in dit verband verstaan de premies voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen, de premie voor het bovenwettelijk invaliditeitspensioen, de premie voor de flexibele uit-tredingsregeling (FUR/FPU), de WW-premie en de premie ziekte-kostenverzekering.
4. Over het opgenomen ouderschapsverlof vindt geen opbouw van vakantieverlof en ADV plaats.

### **Artikel 9.3**

#### **Sabbatical leave**

1. Een werknemer kan, voor eigen rekening, ten hoogste een maal per zes jaar met de werkgever overeenkomen zijn loopbaan voor maximaal een periode van 6 maanden te onderbreken ten behoeve van onder andere educatieve- of zorgactiviteiten.
2. De werkgever stelt daartoe na overleg met de Ondernemingsraad een interne richtlijn op.
3. Het verzoek wordt tenminste zes maanden voor de geplande aanvang gedaan en kan op organisatorische gronden worden geweigerd. De werkgever bespreekt in dat geval in overleg met de werknemer een andere oplossing binnen een redelijke termijn.

### **Artikel 9.4**

#### **Palliatief verlof**

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken in overleg een verlofregeling te treffen voor de verzorging van een terminale naaste in de eerste graad. Onderdeel van de afspraak zijn in ieder geval de maximale verlofduur, de verlofvorm en de verlofcondities.
2. Indien betaald verlof deel uitmaakt van de verlofregeling zal de werknemer een eventuele financiële tegemoetkoming in het kader van de Wet Financiering Loopbaanonderbreking cederen aan de werkgever.

## **Artikel 9.5**

### **Kraamverlof en adoptieverlof**

De geldende bepalingen in de Wet arbeid en zorg inzake kraamverlof en adoptieverlof zijn van toepassing.

## **Artikel 9.6**

### **Bijzondere gevallen**

In bijzondere gevallen kan werkgever buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van salaris toestaan.

# Hoofdstuk 10

---

## *Uitkeringen bij jubilea en einde arbeidsovereenkomst*

### **Artikel 10.1**

#### **Algemeen**

Aan de werknemer wordt bij het bereiken van een diensttijd van 10, 20, 30 en 40 jaar een gratificatie toegekend.

### **Artikel 10.2**

#### **Berekening**

1. De gratificatie bedraagt bij een diensttijd van:  
10 jaar:  $0,25 \times$  het salaris;      30 jaar:  $1,5 \times$  het salaris;  
20 jaar:  $1 \times$  het salaris;      40 jaar:  $2 \times$  het salaris.
2. Indien een werknemer in deeltijd werkzaam is, dan wel is geweest, zal bij de berekening van het salaris dat als basis dient voor de vaststelling van de gratificatie, naar evenredigheid rekening worden gehouden met de in zijn diensttijd voorkomende periode(n) gedurende welke zijn wekelijkse arbeidstijd wegens deeltijdarbeid afweek van het aantal uren als bedoeld in artikel 3.1. Indien de periode waarin in deeltijd is gewerkt korter dan 5 jaar heeft geduurd zal geen evenredige vermindering als hiervoor bedoeld plaatsvinden.
3. Indien werknemer gedeeltelijk is afgekeurd, zal de hieruit voortvloeiende wijziging van zijn salaris geen nadelige invloed uitoefenen op de hoogte van de gratificatie.

### **Artikel 10.3**

#### **Diensttijd**

1. Voor de toekenning van de gratificatie als bedoeld in artikel 1 geldt als diensttijd de door de werknemer bij zijn werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd alsmede de diensttijd onafgebroken doorgebracht bij rechtsvoorgangers van zijn werkgever.
2. Eveneens geldt als diensttijd voor de toekenning van de gratificatie als bedoeld in artikel 1 de door werknemer bij zijn werkgever onafgebroken doorgebrachte diensttijd voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1.21 lid 3.

3. Voor werknemers die op 1 april 2002 in dienst waren, wordt de diensttijd volgens het oude diensttijdbegrip gegarandeerd.

#### **Artikel 10.4**

##### **Bij pensioen of flexibel uittreden**

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van ouderdomspensioen of volledig invaliditeitspensioen dan wel bij ontslag wegens flexibel uittreden, wordt aan werknemer een uitkering verstrekt ten bedrage van 1,5 maal zijn salaris;
- b. Indien betrokkene reeds gedeeltelijk is afgekeurd en nog geen uitkering als bedoeld bij sub a heeft ontvangen, mag dit feit geen nadelige invloed uitoefenen op de hoogte van de uitkering.

#### **Artikel 10.5**

##### **Jubileumgratificatie naar evenredigheid**

Aan de werknemer die de eerstvolgende jubileumgratificatie als bedoeld in artikel 10.1 niet kan halen als gevolg van ontslag wegens:

- invaliditeit,
- vrijwillig vervroegd uittreden, of
- boventalligheid,

wordt een gratificatie toegekend naar evenredigheid van de feitelijke diensttijd naar boven afgerond op hele maanden.

# Hoofdstuk 11

---

## *Uitkering bij overlijden*

### **Artikel 11.1**

- a. Het salaris van werknemer wordt uitbetaald tot en met het einde van de maand waarin het overlijden plaatsvond;
- b. Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan begunstigde(n) een bedrag uitgekeerd ter grootte van drie maal het laatst genoten salaris.
- c. Begunstigden voor de uitkering zijn:
  - de weduwe of weduwnaar van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of
  - indien de overledene geen weduwe of weduwnaar achterlaat; de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen, of
  - ontbreken zodanige kinderen, maar was overleden werknemer hun kostwinnaar dan zijn begunstigten: ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters.

Ontbreken ook deze personen, dan kan de werkgever de uitkering geheel of gedeeltelijk aanwenden voor betalingen van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, in het geval dat de nalatenschap van de overledene ontoereikend is.

- d. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder salaris tevens verstaan een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering, indien de overleden werknemer op de dag van overlijden aanspraak maakte op een WAO-uitkering en een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de raam-CAO.
- e. Het bepaalde hierboven geldt ook ten aanzien van een overleden gewezen werknemer die op grond van art. 3.3.2 raam-CAO in het genot was van doorbetaling van zijn laatstelijk genoten salaris.

### **Artikel 11.2**

Op het bedrag, ex art. 11.1 sub b, wordt in mindering gebracht een uitkering waarop aanspraak bestaat op grond van de WAO en naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkeringen.

### **Artikel 11.3**

#### **Overlijden als gevolg van bedrijfsongeval**

Als het overlijden van een werknemer is veroorzaakt door een bedrijfsongeval dat niet aan zijn opzet is te wijten, wordt aan degenen die in verband met dit overlijden krachtens het Pensioenreglement een nabestaandenpensioen genieten, een uitkering toegekend van 18% van het opgebouwde nabestaandenpensioen, conform het bepaalde in het Pensioenreglement.

### **Artikel 11.4**

#### **Einde uitkering**

De uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, of met ingang van de maand volgende op de datum waarop de partner, aan wie een pensioen werd toegekend, hertrouwt.

### **Artikel 11.5**

Artikel 11.3 is van overeenkomstige toepassing op de nabestaanden van de gewezen werknemer ten aanzien van wie art. 3.3.2 lid 1 raam- CAO toepassing heeft gevonden, indien zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in die artikelen.

# Hoofdstuk 12

---

## *Verhuiskosten*

### **Artikel 12.1** **Algemeen**

Aan de werknemer, die een eigen huishouding voert en ten gevolge van indiensttreding dan wel overplaatsing in het belang van het bedrijf moet verhuizen, zal een vergoeding worden toegekend overeenkomstig de navolgende bepalingen.

### **Artikel 12.2** **Toekenning**

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt, naast het bepaalde in artikel 12.1, tevens toegekend aan:
  - a. de nabestaanden van de overleden werknemer, indien deze werknemer een dienstwoning heeft bewoond en in het belang van het bedrijf deze woning wordt ontruimd;
  - b. de werknemer aan wie ontslag is verleend in verband met pensionering of vrijwillig vervroegd uittreden, een dienstwoning bewoont en deze in het belang van het bedrijf verlaat.
2. Geen verhuiskostenvergoeding ingevolge de artikelen 1 en 2 lid 1 wordt verleend indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar na het ontstaan van de verplichting tot verhuizing.

### **Artikel 12.3** **Verhuiskostenvergoeding**

1. Onder verhuiskosten wordt verstaan:
  - a. kosten overbrengen huisraad;
  - b. herinrichtingskosten;
  - c. opknapkosten;
  - d. reiskosten gezin;
  - e. dubbele woonlasten.

2. a. De kosten voor het overbrengen van het huisraad worden volledig vergoed, inclusief het in- en uitpakken;
  - b. de vergoeding voor herinrichtingskosten bedraagt 12% van het salaris op jaarbasis met een minimum van
    - € 3.555,87 (salarispeil 1 januari 2005)
    - € 3.600,32 (salarispeil 1 april 2005)
    - € 3.654,32 (salarispeil 1 april 2006)
    - € 3.663,46 (salarispeil 1 januari 2007)
 De werknemer die in het belang van het bedrijf binnen drie jaar opnieuw dient te verhuizen zal een vergoeding van 14% van het salaris op jaarbasis ontvangen met een minimum van
    - € 4.127,29 (salarispeil 1 januari 2005)
    - € 4.178,88 (salarispeil 1 april 2005)
    - € 4.241,57 (salarispeil 1 april 2006)
    - € 4252,17 (salarispeil 1 januari 2007)
  - c. een na overleg met werknemer, vooraf door werkgever te bepalen redelijk bedrag voor noodzakelijk te maken opknapkosten aan de nieuwe woning;
  - d. voor de vergoeding van de reiskosten van het gezin komen slechts in aanmerking de kosten per openbaar vervoermiddel;
  - e. onder woonlasten wordt verstaan huishuur of de rente van een hypothecaire geldlening bij eigen woningbezit. Vergoed worden de woonlasten van de oude woning voor zover deze samenvallen met woonlasten van de nieuwe woning en voor zover een en ander onvermijdelijk is. Indien de woonlast bestaat uit bovenbedoelde rente wordt in geval van indiensttreding de termijn waarover de dubbele woonlasten worden vergoed beperkt tot drie maanden en bij overplaatsing een van tevoren overeengekomen redelijke termijn.
3. Een werknemer die geen eigen huishouding voert, heeft aanspraak op een vergoeding voor de in artikel 12.3 lid 2 sub a en c te maken kosten, terwijl hem een vergoeding van 4% van het jaarsalaris wordt toegekend voor de kosten vallende onder artikel 12.3 lid 2 sub b.

## **Artikel 12.4**

### **Terugbetaling**

De werknemer, die bij indiensttreding een vergoeding ingevolge dit hoofdstuk heeft ontvangen, dient deze vergoeding terug te betalen, indien de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na indiensttreding en binnen een jaar na verhuizing op eigen verzoek of door eigen schuld wordt beëindigd.

## **Artikel 12.5**

### **Slotbepalingen**

1. Indien de werknemer niet terstond over woonruimte kan beschikken, gelden ten aanzien van pension- en/of reiskosten de ondernemingsgewijs vastgestelde regelingen.
2. De werkgever is bevoegd te beslissen, voor zover nodig in afwijking van het in dit hoofdstuk bepaalde, in gevallen, waarin dit hoofdstuk naar zijn oordeel niet of niet in redelijkheid voorziet.

# Hoofdstuk 13

---

## *Studie en loopbaanbeleid*

### **Artikel 13.1** **Loopbaanbeleid**

1. De werknemer is primair verantwoordelijk voor de opleiding en training die hijzelf nodig heeft om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.
2. De werkgever faciliteert iedere werknemer door middel van een persoonlijk opleidingsplan waarover jaarlijks afspraken worden gemaakt.
3. In het kader van het persoonlijk opleidingsplan stelt de werkgever aan de werknemer een persoonlijk ontwikkelingsbudget ter beschikking van € 300 per jaar. Dit budget heeft tot doel bij te dragen aan de verbetering van zijn employability, dus aan het optimaliseren van het functioneren in de huidige functie, dan wel aan de versterking van zijn positie op de in- of externe arbeidsmarkt. Het bedrag kan maximaal 5 jaar gespaard worden. Het budget vervalt wanneer het niet binnen deze tijd wordt benut. Deze afspraak wordt na 4 jaar door CAO-partijen geëvalueerd.
4. De werknemer kan in het kader van zijn inzetbaarheid éénmaal in de vijf jaar aan de werkgever verzoeken om een loopbaanscan te laten uitvoeren.
5. Per bedrijf worden richtlijnen opgesteld in het kader van loopbaanbeleid, waarin begrepen de duurzame inzetbaarheid van werknemers in elke leeftijdscategorie.

### **Artikel 13.2** **Studiekostenvergoeding**

1. De kosten van bedrijfsgerichte studie en opleiding komen voor 100% voor rekening van de werkgever mits daarover voor aanvang van de studie of opleiding tussen werkgever en werknemer schriftelijke afspraken zijn gemaakt.
2. Voor zover de tijd die benodigd is voor studie en opleiding valt binnen de werktijd worden daarover voor aanvang van de studie of opleiding tussen werkgever en werknemer schriftelijke afspraken gemaakt.

Voor zover de tijd benodigd voor het afleggen van een examen of een afsluitend tentamen valt binnen de werktijd komt deze voor 100% voor rekening van de werkgever.

### **Artikel 13.3** **Intrekking en terugvordering**

1. Vergoedingen kunnen worden ingetrokken indien uit ingewonnen inlichtingen blijkt dat de werknemer zijn verplichtingen tot het regelmatig volgen van de lessen niet nakomt of niet voldoende studeert. Deze intrekking vindt echter niet plaats indien de werknemer aanneemelijk maakt dat zijn onregelmatig of onvoldoende studeren het gevolg is van feiten of omstandigheden die niet aan hemzelf te wijten zijn.
2. Vergoedingen in geld kunnen worden teruggevorderd indien:
  - a. de werknemer de studie of opleiding zonder geldige reden tussentijds beëindigd;
  - b. tijdens de studie of opleiding de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
  - c. binnen twee jaar nadat de werknemer zijn studie of opleiding heeft afgerond de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het bedrag van de terugvordering is evenredig met het nog niet versproken gedeelte van de periode van twee jaar;
3. Terugvordering vindt niet plaats indien het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geschiedt met het recht op een werkloosheidsuitkering of direct ingaand vervroegd uittreden of pensioen.

# Hoofdstuk 14

---

## *Functiecontracten en arbeidsvoorwaarden hoger personeel*

### **Artikel 14.1**

#### **Algemeen**

De ontwikkeling in de sector, waaronder de liberalisering van de energiemarkt en de daaruit voortvloeiende noodzaak tot snelle organisatie-aanpassingen, betekenen in de sfeer van de personeelvoorziening dat er nieuwe kwaliteiten nodig zijn voor de gebieden handel, business development en stafspecialismen. Om hierin te kunnen voorzien en om werknemers voor deze specifieke functies te kunnen behouden, is het nodig dat bedrijven op het gebied van arbeidsvoorwaarden kunnen concurreren met partijen op dit specifieke segment van de arbeidsmarkt. Het is van belang dat deze groep werknemers een passend arbeidsvoorwaardenpakket kan worden aangeboden. Hiertoe kunnen onder de volgende condities afwijkende afspraken worden gemaakt.

### **Artikel 14.2**

#### **Toepassingsgebied**

Met de volgende groepen werknemers kan een functiecontract worden gesloten:

- a. werknemers die functies vervullen met een salaris van € 4.538 bruto per maand of meer;
- b. werknemers in het eerste echelon onder de directie;
- c. op bedrijfsniveau in overleg met de vakorganisaties nader te specificeren commerciële en specialistische (staf)functies met een salaris tot € 4.538 bruto per maand.

## **Artikel 14.3**

### **Arbeidsvoorwaarden**

Voor werknemers met een functiecontract zijn de arbeidsvoorwaarden zoals geregeld in de ENb-raam-CAO van toepassing. Ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden in deze CAO, de bedrijfssalarisregeling en overige (bedrijfseigen-) regelingen, kan worden bepaald dat deze buiten toepassing blijven en worden vervangen door specifieke afspraken. In de met de werknemers te sluiten functiecontracten worden de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden nader omschreven. Hierbij kunnen onder andere over de volgende onderwerpen afspraken worden gemaakt:

- de standaard arbeidsduur;
- verlofrechten en/of ADV;
- de door betrokken werknemers te leveren arbeidsprestaties;
- systemen voor het vastleggen en beoordelen van deze prestaties;
- variabele/flexibele beloning en afspraken over meetmomenten en meetinstrumenten
- andere specifieke afspraken zoals representatie- en autoregeling.

# Hoofdstuk 15

---

## *Ziektekostenverzekering*

### **Artikel 15.1**

#### **Collectieve ziektekosten verzekering**

De werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers met een verzekeraar een overeenkomst voor een collectieve ziektekostenverzekering. De door de werkgever bedongen collectiviteitkortingen op de basisverzekering en op aanvullende verzekeringen worden doorgegeven aan werknemers, postactieven (IP-, prepensioen FUR/FPU- en pensioengerechtigden) en hun gezinsleden.

Uitgangspunten voor collectieve ziektekostenverzekeringen zijn de volgende.

- Er dient ruimte te zijn voor de visie op ziektekosten en gezondheidsbeleid van de werkgever. Combinatie met bedrijfszorgarrangementen moet mogelijk zijn.
- Er dienen keuzemogelijkheden voor werknemers te bestaan (meerdere pakketten, eigen risico).
- Gestreefd wordt naar non-selecte toegang voor werknemers en hun gezinsleden en non-selecte voorzetting van de verzekering bij einde dienstverband.

### **Artikel 15.2**

#### **Werkgeversbijdrage**

1. De werknemer ontvangt een werkgeversbijdrage van € 240,- bruto per jaar (tijdsevenredig opgebouwd per maand) in de kosten van de aanvullende verzekering bij de verzekeraar waarmee de werkgever de collectieve ziektekostenverzekering heeft gesloten. Deze bijdrage geldt alleen als de werknemer zich naast de basisverzekering verzekert voor een aanvullend pakket in deze collectieve ziektekostenregeling.
2. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt een werkgeversbijdrage naar rato van de omvang van zijn dienstbetrekking. De werknemer met een dienstbetrekking van 50% of meer, ontvangt echter de volle bijdrage van € 240,- bruto per jaar.

## **Artikel 15.3**

### **Tegemoetkoming arbeidsongeschiktheidsverzekering**

Ter stimulering van deelname aan het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen, ontvangt de werknemer met ingang van 1 januari 2006 een tegemoetkoming in de door hem betaalde IPAP-premie. Deze werkgeverspremie bedraagt 0,25% van de grondslag van het IP Aanvullingsplan.

# Hoofdstuk 16

---

## *Cafetariasyteem*

### **Artikel 16.1**

#### **Algemeen**

Het cafetariasyteem biedt de werknemer periodiek de mogelijkheid een aantal arbeidsvoorwaarden op individueel niveau te ruilen. Op deze wijze kan de werknemer invloed uitoefenen op zijn eigen arbeidsvoorwaardenpakket en dat afstemmen op zijn eigen persoonlijke behoefte of situatie. Deelname aan het cafetariasyteem geschiedt op vrijwillige basis en staat open voor alle werknemers.

Als algemene voorwaarde geldt dat toepassing van het systeem plaatsvindt binnen door de Wet, de ENb-raam-CAO; deze CAO; de ondernemingswijze salarisregeling en overige regelgeving gestelde grenzen. Deze regeling is een raamregeling waarbinnen op ondernemingsniveau in overleg met de vakorganisaties een eigen systeem kan worden overeengekomen.

### **Artikel 16.2**

#### **Bronnen en doelen**

De arbeidsvoorwaarden die tegen elkaar kunnen worden uitgewisseld vormen de "bronnen" en "doelen" van het cafetariasyteem. De waarde van de bronnen en doelen worden uitgedrukt in tijd. Aan de aard en omvang daarvan kunnen door de werkgever grenzen worden gesteld.

Bronnen kunnen zijn: geld, verlof, ADV, toeslag overuren, toeslag verschoven werktijd, etc.

De werknemer kan de fiscaalvriendelijke betaling van de contributie aan zijn vakbond als doel opgeven. Andere doelen kunnen zijn: geld, verlof, inkoop (aanvullend) (vervroegd) pensioen; verlof voor studie, zorg of sabbatical leave, aanvulling van het inkomen tijdens het ouderschapsverlof tot 100% van het toepasselijke wettelijk minimumloon, extra storting ten behoeve van het nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar etc.

### **Artikel 16.3**

#### **Ruilwaarde en saldering**

De ruilwaarde van 1 uur bovenwettelijk verlof is gelijk aan het salaris per uur (=1/165 schaalsalaris). Omdat de werknemer niet altijd terstond hoeft of kan aangeven voor welke doelen de ingezette bronnen gebruikt zullen worden, wordt over het (positieve) verschil een bestemmingsrekening bijgehouden, waarop bronnen kunnen worden gespaard en waarvan doelen in tijd en geld kunnen worden afgeschreven. Het bovenwettelijk verlof zoals bepaald in artikel 8.2 vormt de basis van de bestemmingsrekening. Daarmee zijn de regels, die gelden voor dit verlof ook van toepassing op bij- en afboekingen en het saldo van de bestemmingsrekening.

### **Artikel 16.4**

#### **Keuzemogelijkheid**

Op een door werkgever te bepalen tijdstip maakt de medewerker de inzet van de bronnen en doelen kenbaar. De werkgever kan op grond van bedrijfsbelang de door werknemer beoogde inzet van bronnen en doelen geheel of gedeeltelijk weigeren.

### **Artikel 16.5**

#### **Bovenwettelijk verlof**

1. Op verzoek van werknemer kan een deel van het salaris omgezet worden in bovenwettelijk verlof, waarbij de waarde van 1 uur is bepaald op 0,6% van het schaalsalaris. De omzetting van salaris in bovenwettelijk verlof is gemaximeerd op 104 uur per kalenderjaar. Indien op basis van een individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer méér dan deze 104 uur worden ingezet, geldt voor het meerdere een ruilwaarde van 0,6% van het salaris.
2. Op verzoek van werknemer kan voor zover de dienst dat toelaat, aanspraak in tijd die ontstaat door overwerk, verschoven werktijd of reistijd 1:1 omgezet worden in bovenwettelijk verlof.
3. Het bovenwettelijk verlof dient als bron en doel voor het ondernemingsgewijze vastgestelde cafetariasysteem, met bestemmingen als studie, zorg, seniorenverlof, sabbatical leave of een periode voorafgaande aan (pre-) pensionering.

4. Het saldo van het bovenwettelijk verlof is gemaximeerd op 1040 uur en dient bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door vervroegde uittreding of pensionering volledig in tijd te zijn opgenomen.

## **Artikel 16.6**

### **Kostenvergoedingen**

Kostenvergoedingen, die een directe relatie hebben met het aantal werkdagen bij omzetting van salaris in verlof worden naar rato aangepast.

# Protocolafspraken

---

## *Protocolafspraken sector-CAO Productie*

De werknemersvereniging WENb en de werknemersorganisaties CNV Publieke Zaak en VMHP-N, zijn naast hetgeen is vastgelegd in de sector-CAO Productie per 1 januari 2005, het navolgende overeengekomen.

### **1. Ziektekosten**

Het bepaalde in hoofdstuk 15 (oud) sector-CAO Productie, alsmede het bepaalde ter zake van de ziektekosten in de bedrijfsprotocollen komt per 1 januari 2006 te vervallen. In plaats daarvan treedt per 1 januari 2006 het thans in hoofdstuk 15 bepaalde in werking.

Als gevolg van de stelselwijziging komen per 1 januari 2006 alle 1%-regelingen te vervallen. Op bedrijfsniveau worden afspraken gemaakt over een nieuwe aanwending van het gemiddelde jaarvolume van de 1%-regeling in het betreffende bedrijf, berekend over de laatste 3 jaar.

### **2. Overgangsregeling ziektekosten postactieven**

Ten aanzien van postactieven (IP-, prepensioen FUR/FPU- en pensioengerechtigden en partners van overleden gepensioneerden) hebben partijen afgesproken dat zij voor de duur van 10 jaar, derhalve tot 2016, een bijdrage ontvangen van € 240,- bruto per jaar. Werknemers die op of voor 1 januari 2006 postactief zijn geworden, ontvangen deze bijdrage bij voortzetting van de verzekering bij de rechtsoptvolger van IZA/IZR of wanneer zij een verzekering afsluiten bij de nieuwe collectieve verzekeraar van hun ex-werkgever. Werknemers die ná 2006 postactief worden, ontvangen in het kader van deze overgangsregeling de bijdrage eveneens nog tot uiterlijk 2016. Zij ontvangen de bijdrage bij voortzetting van een verzekering bij de collectieve verzekeraar van hun ex-werkgever.

De financiering van deze overgangsregeling wordt geacht mede plaats te vinden uit de middelen die nog vrij vallen ten gunste van werkgevers in verband met de opheffing van de publiekrechtelijke ziektekostenverzekeringen (IZR).

### **3. Arbeidsmarktonderzoek Energiebedrijven**

In opdracht van CAO-partijen heeft The Boston Consulting Group (BCG) onderzoek uitgevoerd naar de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Nederlandse energiesector voor de periode van 2006 tot 2011. De uitkomsten van dit onderzoek zullen gezamenlijk door partijen aan hun achterban worden gepresenteerd. Het onderzoek zal door CAO-partijen worden gebruikt als startpunt voor nadere analyse op basis waarvan maatregelen kunnen worden genomen om de komende 5 jaar de verwachte vermindering in de werkgelegenheid in de sector actief te gaan begeleiden. De doelstelling van partijen is, om voor werknemers van wie de werkzekerheid wordt bedreigd, door het tijdig aanbieden van onder andere gerichte opleiding, om- her- en bijscholing, de bemiddeling van werk naar werk zo optimaal mogelijk te begeleiden.

Daarvoor zullen de energiebedrijven de komende 5 jaar tijdelijk een extra, voor de sectoren Distributie en Productie geoordeelde, werkgeversbijdrage van 0,2% van de loonsom aan het O&O-fonds ENb afdragen. Hiervan valt 0,1% na verloop van 5 jaar vrij aan werknemers, en de andere 0,1% valt vrij aan werkgevers.

Sociale partners zullen de extra 0,2% de komende jaren inzetten om werknemers van wie de werkgelegenheid bedreigd wordt door middel van om- her- en bijscholing toe te rusten voor het vinden van ander werk in de sector en daarbuiten. Uitgangspunt is dat de werknemer primair zelf verantwoordelijk is voor zijn loopbaan, maar daarbij wel actief door zijn werkgever ondersteund wordt.

De personeelsplanning is primair een verantwoordelijkheid voor de bedrijven.

### **4. Samenvoeging sector-CAO's Distributie en Productie tot sector-CAO Energie en algemeen verbindendverklaring (AVV)**

CAO-partijen spreken af om de sector-CAO's Productie en Distributie per 1 juni 2007 samen te voegen tot één sector-CAO Energie. CAO-partijen zullen in dit kader ter voorbereiding op de onderhandelingen over de sector-CAO Energie van 1 juni 2007 een concept voor deze geïntegreerde sector-CAO opstellen, die dient als startpunt voor het CAO-overleg.

Partijen zullen voor de definitieve sector-CAO Energie per 1 juni 2007 een algemeen verbindend verklaring aanvragen. Gedurende de looptijd van de huidige sector-CAO's zullen partijen hiervoor de nodige voorbereidingen treffen.

Mocht zich voor 1 juni 2007 ingrijpende wijzigingen in de structuur van de energiesector voordoen, dan zullen partijen daarmee rekening houden.

## 5. Jeugdwerkplekken

In de vorige CAO hebben partijen afgesproken om in het kader van het bestrijden van de jeugdwerkloosheid, voor de duur van minimaal één jaar 15 werkervaringsplaatsen te creëren voor toetreders tot de arbeidsmarkt. Deze werkplekken zijn gerealiseerd. Afgesproken is om voor deze CAO-periode wederom minimaal 15 (leer)werkplekken voor jeugdige werklozen te creëren. Dit project wordt aangemeld bij de Taskforce Jeugdwerkloosheid.

Voor de financiering hiervan wordt het percentage van 0,3% van de loonsom besteed, dat in de ENb Raam-CAO voor employability is bestemd. Aan het einde van de werkervaringsperiode zal, met inachtneming van het geldende aannamebeleid, worden bezien of er instroming op reguliere arbeidsplaatsen mogelijk is.

## 6. Loonvorming

De salarissen worden verhoogd met:

0,25% met ingang van 1 januari 2005

1,25% met ingang van 1 april 2005

1,50% met ingang van 1 april 2006

0,25% met ingang van 1 januari 2007.

Aan de werknemer wordt eenmalig een uitkering verstrekt van 0,3% over het jaarsalaris in 2005.

De eindejaarsuitkering wordt in 2006 structureel met 0,4% verhoogd tot 2,7%.

Arnhem, 12 januari 2006

Werkgeversvereniging WENb

CNV Publieke Zaak  
VMHP-N

# Bijlage 1

---

## *Overzicht aangesloten bedrijven per 1 januari 2006*

Electrabel Nederland n.v. gevestigd te Zwolle

Electrabel Nederland Services BV gevestigd te Zwolle

N.V. EPZ gevestigd te Borssele

Essent Personeel Service B.V. (de bedrijfsonderdelen Productie en Projects) gevestigd te Arnhem

Essent Productie Geleen B.V. gevestigd te Geleen

E.ON Benelux Generation n.v. gevestigd te Rotterdam

N.V. NUON te Amsterdam

B.V. GKN gevestigd te Dodewaard

B.V. Nederlands Electriciteit Administratiekantoor (NEA) gevestigd te Dodewaard

# Trefwoordenregister

*Sector-CAO Productie*

<b>Onderwerp</b>	<b>Artikel</b>
Aangesloten Proctiebedrijven	Bijlage 1
Aansprakelijkheid werknemer (bij schade)	1.16
Aanpassing arbeidsduur	3.2
Adoptieverlof	9.5
Algemene bepalingen	1.1 e.v.
Arbeitsduur en werktijd (algemeen)	3.1
- aanpassing	3.2
- werktijdverkorting oudere werknemers	8.6A
- standaard arbeidstijd	3.5
Arbeidsovereenkomst (algemeen)	2.1
- beëindiging	2.2
- bepaalde tijd	2.2
- einde	2.4
- medische keuring	2.6
- onbepaalde tijd	2.1
- opzegging	2.3
- proeftijd	2.1
Arbeidstijdverkorting oudere werknemers	8.6A
Bedrijfsbelang	1.6
Bedrijfshulpverlening	1.20
Bedrijfsprotocol	1.5
Begripsbepalingen	1.6
Besmettelijke ziekten	1.17
Buitengewoon verlof	9.1 e.v.
Cafetariasysteem	16.1 e.v.
Consignatie(dienst)	3.8; 5.1 e.v.
Deeltijd ouderen	8.9B
- einde	5.5
Demotie	1.24
Detachering	1.8
Dienstoverdracht	3.11
Diensttijd	1.7; 10.3
Doelgebonden verlof	8.6B

Einde arbeidsovereenkomst	2.2
- door opzegging	2.3
- van rechtswege	2.2
- bij ouderdompensioen	2.4
- bij flexibel uittreden	2.4
Eindejaarsuitkering	7.4
Feestdagen	3.6
Flexibel uittreden	2.4
Funciecontracten	14.1 e.v.
Gedragsregels	1.10
Geheimhoudingsplicht	1.11
Geldigheidsduur CAO	1.1
Gratificatie	10.1 e.v.
Jubileumgratificatie	10.1 e.v.
Kinderopvang	1.23
Kraamverlof	9.5
Looptijd	1.1
Loonvorming	7.8
Loopbaanscan	13.1
Medische keuring	2.6
Militaire verplichtingen	1.19
Nevenfuncties	1.13
Opzegging arbeidsovereenkomst	2.3
Ouderschapsverlof	9.2
Overgangsregeling werktijdenregeling	4.8
Overlijden werknemer	11.1 e.v.
Overwerk	3.7; 4.1 e.v.
Overwerkvergoeding	4.3 e.v.
- aanspraak op -	4.1
- grens -	4.1
Palliatief verlof	9.4
PAS-regeling	8.7A
Periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO)	1.25

Persoonlijk ontwikkelingsplan en –budget	13.1
Persoonlijke toeslag, vaste-	7.2
Ploegendienst (algemeen)	6.1 e.v.
- arbeidsduur volcontinudienst	6.2
- buitengewoon verlof	6.13
- invallen tijdens reservedagen	6.8
- overplaatsing naar een ander rooster	6.9 e.v.
- vergoeding	6.3
- vergoeding in geld	6.5
- vergoeding in tijd	6.4
- vergoeding voor feestdagen	6.6
Proeftijd	2.1
Reis- en verblijfskostenvergoeding	1.22
Sabbatical leave	9.3
Salaris	7.1 e.v.
- begripsomschrijving	7.1
- salaris per uur	7.5
Schadevergoeding	1.18
Sleepuren	3.3
Standaard arbeidstijd	3.5
Standplaats	1.9
Studie en loopbaanbeleid	13.1 e.v.
Telewerken / thuiswerken	2.5
Uitkering bij	
- overlijden	11.1 e.v.
- pensionering	10.4
- einde dienstbetrekking	10.4
Vacatures	1.21
- positie sollicitant bij verzorging kinderen	1.21
Vakantie-uitkering	7.3
Variabele beloning	7.8
Verandering van rooster	3.10
Verbod:	
- aanneming en leveringen	1.14
- beïnvloeding derden	1.12
- handelingen ten eigen bate	1.14
- nevenfuncties	1.13

Vergoeding:	
- overwerk	4.3; 4.4
- reis- en verblijfkosten	1.22
- reisen	4.2
- schade	1.18
- studiekosten	13.2
- consignatiediensten	5.3
- verhuiskosten	12.1 e.v.
- ploegendienst	6.3 e.v.
- overplaatsing (tijdelijk) naar ander rooster	6.10
- na definitief verlaten consignatie	5.5
- na definitief verlaten ploegendienst	6.11
- overplaatsing naar lagere ploegendiensttoeslag	6.12
Verlof:	
- bovenwettelijk	8.2
- doelgebonden	8.6B
- duur	8.1; 8.2
- intrekking	8.5
- verjaring	8.4
- vermindering	8.3
- wettelijk	8.1
- adoptie-	9.5
- kraam-	9.5
- buitengewoon-	9.1 e.v.
- ouderschafsverlof	9.2
- palliatief verlof	9.4
Verplichting tot andere werkzaamheden	1.15
Verschoven werktijd	3.7; 4.5 e.v.
- algemeen	4.5
- toeslag	4.6
- grens vergoeding	4.1
Vervangingstoeslag	7.6
Werkings sfeer	1.2
Werk- en rusttijden	3.4
Werktijden en verlofplan	8.8B
Werktijdverkoring voor oudere werknemers	8.6A
Woonplats	1.9
Wijziging CAO	1.3
Zaterdag, zondag en feestdagen	3.6
Ziektekosten	15.1 e.v.
Zorgverlof	

