

CAO

**Collectieve arbeidsovereenkomst
voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie**

2017-2018

Looptijd: 1 mei 2017 tot en met 30 april 2018

© 2017 cao-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek-mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

Correspondentieadres:

Bedrijfstakbureau voor de kunststof- en rubberindustrie

Postbus 418, 2260 AK Leidschendam

Telefoon : (070) 444 06 90

E-mail : bedrijfstakbureau@nrk.nl

website : www.caokunststofenrubber.nl

Partijen:

NRK-Werkgeversvereniging Branche Cao (NWBC)

Postbus 418, 2260 AK Leidschendam

Telefoon : (070) 444 06 90

E-mail : nwbc@nrk.nl

website : nwbc.nrk.nl

FNV

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

Telefoon : 088-3680368

Email : www.fnv.nl/contact/

website : www.fnv.nl

CNV Vakmensen

Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

telefoon : 030-7511007

E-mail : info@cnvvakmensen.nl

website : www.CNVvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg

Postbus 400, 4100 AK Culemborg

telefoon : 0345-851851

E-mail : info@unie.nl

website : www.unie.nl

website : www.numaakikdecao.nl

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (cao)

Tussen

de NRK-Werkgeversvereniging Branche Cao (NWBC) te Den Haag

als partij ter ene zijde

en

**FNV te Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht
De Unie te Culemborg**

elk als partij ter andere zijde:

**is op 8 juni 2017 de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst
overeengekomen voor de periode 1 mei 2017 tot en met 30 april 2018.**

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	...
	1.1	Werkings sfeer en definities
	1.2	Verplichtingen van cao-partijen
	1.3	Verplichtingen van de werkgever
	1.4	Verplichtingen van de werknemer
	1.5	Werkgelegenheid
	1.6	Vakbondswerk
1.A		Lijst van bij de cao aangesloten werkgevers
Hoofdstuk 2	Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst	...
	2.1	Aanstelling en ontslag
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur en werktijd	...
	3.1	Arbeidsduur en dienstrooster
	3.2	Kopen en verkopen van dagen
	3.3	Levensloopregeling
3.A		Schema normen arbeids- en rusttijden
Hoofdstuk 4	Functie-indeling en functiegroepen	...
	4.1	Functiegroepen en salarisschalen
	4.2	Functie-indeling en beroepsprocedure
4.A		Functieraster Kunststof- en Rubberindustrie (geldig per 1 september 2015)
4.B		Functierangschikkinglijst (geldig per 1 september 2015)
4.C		Nieuw functiereferentieraster
Hoofdstuk 5	Beloning, toeslagen, salarisbetaling	...
	5.1	Toepassing van salarisschalen
	5.2	Voorwaarde methodiek toepassing salarisschalen en beoordelingstoelage
	5.3	Beoordelingstoelage
	5.4	Ploegentoeslag
	5.5	Verschoven uren
	5.6	Overwerk
	5.7	Vakantietoelage
	5.8	Feestdagentoeslag
	5.9	Salarisbetaling
5.A		Aanpassing salarisschalen
5.B		Salarisschalen per 1 mei 2017
Hoofdstuk 6	Overige beloningen en vergoedingen	...
	6.1	Toeslagen
	6.2	Consignatie
	6.3	Karweiwerkzaamheden
	6.4	Extra jaarlijkse uitkering
	6.5	Reiskostenregeling
	6.6	Vakbondscontributie

Hoofdstuk 7	Vakantie-, verzuim- en feestdagen	...
	7.1 Vakantie- en verlofdagen	
	7.2 Feestdagen	
	7.3 Kort verzuim met behoud van salaris	
	7.4 Zorgverlof	
	7.5 Extra vrije tijd oudere werknemers	
Hoofdstuk 8	Vakopleiding, scholing en ontwikkeling	...
	8.1 Scholing niet-leerplichtige jeugdige werknemers	
	8.2 Regeling partieel leerplichtige werknemers	
	8.3 Scholing en ontwikkeling	
Hoofdstuk 9	Pensioen	
	9.1 Pensioenregeling.	
	9.2 Dispensatie en beleid.	
	9.3 Aanvraag voor dispensatie.	
	9.4 Overgangsregeling.	
9.A	Kenmerken Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof- en	
Rubberindustrie		
Hoofdstuk 10	Ketenaanpak van zieke en arbeidsongeschikte werknemers	...
	10.1 Intentie	
	10.2 Preventie	
	10.3 Re-integratie	
	10.4 Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	
	10.5 Modelcontrole en begeleiding zieke werknemers	
	10.6 Protocol Wet Verbetering Poortwachter	
	10.7 WGA-verzekeringen	
	10.8 Uitkering bij overlijden	
	10.9 Zorgverzekering	
Hoofdstuk 11	Stichting Bedrijfstakbureau Kunststof- en Rubberindustrie	...
	11.1 Bedrijfstakbureau	
	11.2 Taken en werkwijze	
	11.3 Geschillen	
	11.4 Afwijkende regelingen	
	11.5 Toetreding tot de cao	
Hoofdstuk 12	Slotbepalingen	...
	12.1 Bedrijfsregelingen	
	12.2 Tussentijdse wijzigingen	
	12.3 Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst	
Hoofdstuk 13	Bijlagen	...
13.A	Karweiwerkzaamheden	
13.B	Overeenkomst vakbondscontributie	
13.C	Internationaal werk	
13.D	Regeling onbetaald verlof & Levensloopreglement	
13.E	Protocol aanpassing werk(tijden)	
13.F	Protocollaire afspraken	

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Werkingssfeer en definities

1. Werkingssfeer

Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie

Tot de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie behoren ondernemingen waarin in overwegende mate sprake is van processen en/of technieken waarbij kunststof en/of rubber wordt bewerkt en/of verwerkt, of waarin in overwegende mate lijmen en kitten worden geproduceerd.

Er is sprake van "in overwegende mate" als tenminste 50% van het totale aantal in de onderneming overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis, van zowel de eigen werknemers als van ingeleende arbeidskrachten, direct dan wel indirect aan de desbetreffende activiteit wordt besteed.

Kunststof

Bij het bewerken en verwerken van kunststof in de zin van deze cao is kenmerkend dat daarbij polymeren worden verwerkt. Onder het verwerken en/of bewerken van kunststof wordt mede verstaan het geheel of in overwegende mate vervaardigen van producten uit polymeren.

Onder het produceren, bewerken en verwerken van kunststof in de zin van deze cao wordt in elk geval verstaan:

1. Het bewerken en/of verwerken van thermoplastische kunststoffen;
2. Het produceren en/of bewerken en/of verwerken van producten van kunststof composiet;
3. Het produceren en/of bewerken en/of verwerken van producten van polyurethaan schuim;
4. Het produceren en/of bewerken en/of verwerken van producten van zacht PVC;
5. Het produceren en/of bewerken en/of verwerken van geëxpandeerd polystyreen (EPS);
6. Het produceren van kunststof verpakkingen;
7. Het recyclen van kunststoffen.

Onder het bewerken van kunststof wordt tevens verstaan het niet in hoofdzaak (voor minder dan 50% van de fte's) bedrukken van kunststof.

Rubber

Onder het verwerken van rubber wordt mede verstaan het vervaardigen van eindproducten en/of halffabricaten die uit rubber bestaan alsmede het recyclen van rubber en/of rubberproducten.

Onder het produceren en/of bewerken en/of verwerken van producten van rubber en rubberproducten wordt mede verstaan het produceren en/of bewerken en/of verwerken van rubber compounds.

Onder rubber in de zin van deze cao wordt in elk geval verstaan natuurrubbers, synthetische rubbers en rubber compounds.

Lijm

Onder het produceren van lijmen en kitten wordt mede verstaan het afvullen, etiketteren en verpakken van lijmen en kitten.

Onder (het produceren van) lijmen en kitten in de zin van deze cao wordt in elk geval niet verstaan (het produceren van) smeermiddelen en smeerolie, alsmede gelatine en derivaten daarvan.

2. Definities

- a. Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie: alle ondernemingen waarin in overwegende mate sprake is van processen en/of technieken waarbij kunststof en/of rubber wordt bewerkt en/of verwerkt, of waarin in overwegende mate lijmen en kitten worden geproduceerd;
- b. NWBC (NRK-Werkgevers -vereniging Branche cao) de contractante ter ene zijde;
- c. Vakvereniging: elk van de contractanten ter andere zijde;
- d. Werkgever: elk lid van de contractante ter ene zijde wiens onderneming een bedrijf, behorende tot de bedrijfstak Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie, als omschreven onder a, in beheer heeft en voor zover deze onderneming is of door partijen tussentijds zal worden opgenomen in de aan deze overeenkomst toegevoegde lijst als vermeld in 1.A;
- e. Werknemer: 1. iedere in dienst van een werkgever zijnde mannelijke en/of vrouwelijke werknemer die werkzaamheden verricht en wiens functie en beloning in of krachtens deze overeenkomst is geregeld op basis van werkclassificatie geldend voor die werkgever, en wiens (wier) functie is of behoort te worden ingedeeld in één van de groepen als vermeld in 4.A en 4.B bij deze cao
of,
2. voor zolang de door de werknemers te verrichten functies (nog) niet per afzonderlijke onderneming zijn geclassificeerd: iedere in dienst van de werkgever zijnde mannelijke en/of vrouwelijke werknemer wiens (wier) functie is genoemd in de lijst zoals vermeld in 4.B bij deze cao met de aanduiding van de groepsindeling van 4.A en 4.B bij deze cao;
- f. Ondernemingsraad (OR)/ personeelsvertegenwoordiging (PVT)/ personeelsvergadering (PV): het orgaan van overleg tussen de werkgever en de werknemers als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
- g. Bedrijfstakbureau: als bedoeld in hoofdstuk 11;
- h. 1. Schaalsalaris: de in artikel 4.1.1 bedoelde en in 5.B van deze overeenkomst vermelde bedragen;
2. Maandsalaris (periodesalaris): schaalsalaris + beoordelingstoeslag als bedoeld in artikel 5.3, een en ander voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend;

3. Maandinkomen (periode-inkomen): maandsalaris (periodesalaris) + eventuele ploegtoeslag + eventuele toeslag als bedoeld in artikel 5.1.7 sub b een en ander voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend;
4. Roosterinkomen: het maandinkomen (periode-inkomen) dat voortvloeit uit het voor de werknemer geldende dienstrooster;
- i. Dienstrooster: een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.

Artikel 1.2 Verplichtingen van cao-partijen

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen:
 - nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen;
 - geen actie te voeren of te steunen welke tot doel heeft wijzigingen aan te brengen in deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan omschreven is in de artikelen 12.2 en 12.3;
 - en het gestelde onder artikel 4.1 leden 1 sub b t/m d, en artikel 6.4.2 van deze overeenkomst naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen mede te werken aan een ongestoorde voortzetting van het bedrijf en zich te keren tegen werkstakingen en eventuele andere arbeidsonrust onverschillig of deze door toedoen van anderen dan wel van hun leden zou zijn ontstaan. De vakverenigingen passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstakingen toe zolang de werkgever geen uitsluiting op de leden van de vakverenigingen toepast.
3. De werkgever past tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe op de leden van de vakverenigingen zolang de vakverenigingen of hun leden geen werkstaking toepassen.
4. Het in lid 2 genoemde stakingsverbod geldt niet indien de werkgever heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren wanneer de gezamenlijke vakverenigingen daartegen zeer ernstige bezwaren hebben.
 In dat geval zullen de vakverenigingen staking evenwel niet toepassen dan na overleg met de werkgever en nadat alle beschikbare middelen om tot overeenstemming te geraken zijn uitgeput.
5. In geval van werkstaking en eventuele andere arbeidsonrust zullen de vakverenigingen, voor zover mogelijk, ertoe bijdragen dat de werkzaamheden, die noodzakelijk zijn voor het behoud van veiligheid, hygiëne, producten, materieel en installaties, voortgang zullen vinden.

Artikel 1.3 Verplichtingen van de werkgever

1.
 - a. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen met betrekking tot werknemers, die lid zijn van een vakvereniging die haar verplichtingen uit deze overeenkomst nakomt, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 1.2.
 - b. De werkgever die voornemens is de voorwaarden van deze overeenkomst niet langer toe te passen en daarom niet meer vermeld wenst te worden in 1.A bij deze overeenkomst, dient dit voornemen tenminste 3 maanden voor de expiratiedatum van deze overeenkomst per aangetekend schrijven mede te delen aan het Bedrijfstakbureau.
2. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende cao en de eventueel geldende bedrijfsregelingen van toepassing worden verklaard, en hem daarbij van deze cao en de bedrijfsregelingen een exemplaar uit te reiken.
De werkgever stelt zo spoedig mogelijk na het gereed komen van een nieuwe cao voldoende exemplaren ter beschikking om het op verzoek van de betrokken werknemers uit te reiken.

Artikel 1.4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf van de werkgever, en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.
6. De werknemer is gehouden zich - voor wat betreft zijn diensttijd en pauzes - te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van de cao in acht neemt.
8. Het is de werknemer niet toegestaan werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever, indien de werkgever daartegen bezwaar maakt.

9. De werknemer is gehouden de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1.3.2 te ondertekenen.
10. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid (zoals militaire oproep en vrijwillige brandweer) aan te gaan, is verplicht daarvan zo spoedig mogelijk aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
De werknemer, die reeds voor de datum van inwerkingtreding van deze cao een verbintenis als hierboven bedoeld heeft aangegaan, is verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
11. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 1.5 Werkgelegenheid

1. Werkgelegenheid in de onderneming

- a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen met zijn werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
- b. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na advies van de OR te hebben ingewonnen en na overleg met de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
- c. De werkgever zal de vakverenigingen op hun verzoek tenminste eenmaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
- d. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder b, een en ander onverlet latende de mogelijkheid om partijen bij deze cao op bedrijfsniveau bij dit overleg te betrekken, mede in verband met het bepaalde in artikel 1.5 de leden 3 en 4.

2. Organisatiebureaus

De werkgever zal de OR, PVT of PV tevoren informeren over ieder onderzoek door een extern bureau of een interne organisatieafdeling waarvan aannemelijk is dat het sociale consequenties kan hebben. De vakverenigingen zullen steeds op de hoogte worden gesteld van het voornemen een organisatieonderzoek bij de OR aan te kondigen. De werkgever zal de OR, PVT of OV tevoren informeren over de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en over de doelstellingen die met het onderzoek beoogd worden.

3. Fusie, reorganisatie en sluiting

- a. De werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken.
- b. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk de OR, PVT of PV om advies vragen en de vakverenigingen en de NWBC inlichten over de overwogen maatregelen. Als regel zullen uiterlijk één week hierna de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. Tot aan het tijdstip van informatie zullen de werkgever, de vakverenigingen en de NWBC de geheimhouding ten aanzien van de overwogen maatregelen in acht nemen.

4. Vacatures

- a. Rekening houdend met de taak en de positie van een ingestelde OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het loopbaanbeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
- b. Voorts zal de werkgever alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het WerkgeversServicepunt en deze na vervulling afmelden. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het WerkgeversServicepunt niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever met betrekking tot deze indringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau. In dat geval zal werkgever de OR, PVT of PV en de vakverenigingen hierover informeren.

5. Uitzendwerk

- a. Wanneer een werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten of werknemers in dienst van een uitzendbureau, dan heeft de uitzendkracht vanaf de eerste dag recht op de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de uitzend-cao (ABU).
- b. Op verzoek van een uitzendkracht, zal de werkgever zich er van vergewissen dat de verloning van de uitzendkracht correct verloopt.
- c. De verschillende uitzendovereenkomsten, die als gevolg van ziekte zijn ontstaan, worden in fase A van de uitzend-cao en in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 1 BW, als één arbeidsovereenkomst aangemerkt, waardoor geen sprake is van opvolgend werkgeverschap.
- d. Bedrijven aangesloten bij de cao maken uitsluitend gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn en die zijn aangesloten bij een koepelorganisatie (ABU of NBBU).
- e. **Loopbaangesprekken met uitzendkrachten**
Met uitzendkrachten vinden loopbaangesprekken plaats om de uitzendkracht te begeleiden bij en te adviseren over zijn loopbaan bij het inlenende bedrijf en op de arbeidsmarkt buiten het inlenende bedrijf. Deelnemers aan het gesprek zijn de werkgever/inlener, het uitzendbureau en de uitzendkracht.

De werkgever/inlener laat de verplichting om de loopbaangesprekken te houden, opnemen in de samenwerkingsovereenkomst met het uitzendbureau. Het uitzendbureau nodigt de uitzendkracht en de werkgever vervolgens uit. Als het uitzendbureau deze verantwoordelijkheid niet invult of geen eigen procedure voor functionerings- en beoordelingsgesprekken volgt, organiseert de werkgever/inlener het loopbaangesprek:

- tenminste na twee maanden inlenen
- vervolgens elk jaar
- bij einde van de inlening.

Als het uitzendbureau een eigen gesprekscyclus aanhoudt van functionerings- en beoordelingsgesprekken, dan kan de procedure van het uitzendbureau worden gevolgd, mits daarin voldoende aandacht is voor de loopbaanontwikkeling van de uitzendkracht.

Ter ondersteuning en uitvoering van het loopbaangesprek kan gebruik worden gemaakt van de 'cao-tool loopbaangesprek voor uitzendkrachten' (zie hiervoor www.caokunststofenrubber.nl).

6. Sociaal beleid

- a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zal de werkgever de OR, PVT of PV periodiek inlichten en daar waar de WOR dat vereist raadplegen omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming en in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin; het beleid over het inhuren van flexibele arbeidskrachten;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.
- b. Daar waar een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de OR, PVT of PV ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

Artikel 1.6 Vakbondswerk

1. Vakbondswerk in de onderneming

- a. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR, PVT of PV krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen over bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimten, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
- b. Indien in verband met het bepaalde in artikel 1.3.1 de vakverenigingen een voorzitter/contactpersoon (eventueel: bestuur) van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de naam (namen) van de betrokken werknemer(s).
- c. De werkgever die voornemens is een bestuurslid/contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling die als zodanig bij hem bekend is, te ontslaan, zal hierbij dezelfde regels in acht nemen als geldend voor het ontslag van OR-leden gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.
- d. Het aantal uren per vakbond bedraagt per contractjaar \pm 2 uur per lid van deze vakbond. De vakbond doet opgave van het aantal leden dat zij in de onderneming heeft.
- e. Het bestuur/de contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt met dien verstande

dat eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar niet meer dan 4 werkdagen voor deze activiteiten mag besteden.

2. Vakbondsvertegenwoordiging

- a. Bij overleg over arbeidsvoorwaarden met een werkgever kunnen de vakverenigingen zich laten vergezellen door één lid per bond, werkzaam in de onderneming, mits zij hierover tevoren overleg plegen met de werkgever onder opgave van naam en functie van het betrokken lid.
- b. De vakverenigingen kunnen zich tijdens de onderhandelingen over deze cao en tijdens de vergaderingen van het Bedrijfstakbureau laten vergezellen door een afgevaardigde uit de kring van werknemers in de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie.

3. Regeling werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao een bijdrage verstrekken aan het F.I.B. (Fonds Industriële Bonden) overeenkomstig de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. De hoogte van de bijdrage is vastgesteld op € 20,31 per fte vallend onder de werkingssfeer van de cao en wordt door het Bedrijfstakbureau geïnd bij de aangesloten bedrijven.

4. Aan werknemers, leden van de vakverenigingen, die als bestuurslid/contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling, of officieel afgevaardigde moeten deelnemen aan vergaderingen van hun vakvereniging, uitgezonderd echter plaatselijke bestuurs- en ledenvergaderingen, wordt voor zover het bedrijf - dit ter beoordeling van de werkgever - dit toelaat en mits daartoe tijdig het verzoek door de vakvereniging wordt gedaan, de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 6 dagen per kalenderjaar vrijaf met behoud van salaris gegeven. Een weigering door de werkgever wordt met redenen omkleed medegedeeld. Voor zover het deelnemen aan door de vakverenigingen te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten voor deze leden betreft, zal van geval tot geval vooraf door de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven.

1.A Lijst van bij de cao aangesloten werkgevers leden van de NRK-Werkgeversvereniging Branche Cao (NWBC)

Naam	Vestigingsplaats
Aarts Plastics BV	Waalwijk
Advanced Medical Solutions BV	Etten-Leur
Bata Nederland BV	Best
Besto Verpakkingsindustrie BV	Zwartsluis
Bison International	Goes
BKM Linings BV	Werkendam
Bostik BV	's Hertogenbosch
Caligen Europe BV*	Breda
Clear Vision Cooling	Harderwijk
C.M. Plastic BV	Dronten
Composite Structures BV	Meerkerk
Draka Interfoam BV*	Hillegom
Dunlop Conveyor Belting*	Drachten
DYKA BV	Steenwijk
Eagle Simrax BV	Kerkrade
Enbi International BV	Brunssum
Freudenberg Household Products BV	Arnhem
Genap BV*	's-Heerenberg
Helvoet BV	Tilburg
Hevea BV	Raalte
Kellpa B.V.	Venlo
Kemeling Kunststoffen BV	Naaldwijk
Kornelis Caps & Closures	Steenwijk
Kumij BV	Groningen
KunststofPlus BV	Zoetermeer
Makronyl BV	Nijkerk
Mauser Benelux BV*	Oosterhout
Nyloplast Europe BV	's-Gravendeel
Oerlemans Plastics BV *	Genderen
Perfon BV *	Goor
Plasthill BV*	Hillegom
Plasticon the Netherlands BV	Hengelo
Polyplastic BV*	Rotterdam
QEW Engineered Rubber BV (voorheen Trelleborg)*	Hoogezand
Reobijn BV	Haaksbergen
Rivafoam BV	Tiel
Rivièra BV	Huizen
RPC Bebo Deventer	Deventer
Rubber Compounding Holland BV	Nijkerkerveen
Ruma Rubber BV	Hoogeveen
Rymoplast Nederland BV	Lichtenvoorde
SABA Dinxperlo BV	Dinxperlo
Schipper Kozijnen BV	Opmeer
Schmitz BV	Roermond
Sekisui Plastics Europe BV	Almelo
Sylvaphane Plastics BV	Tolbert
Trelleborg Ridderkerk BV	Ridderkerk
Van Bokkum Verpakkingen BV	Tolbert
Veritex BV	Uddel
Vernay Europa BV	Oldenzaal
Vita Interfoam (Radium Foam BV)	Maastricht

Weener Plastics Group BV (voorheen Plasticum)	Ede/Tilburg
Werova Kunststoffen BV	Lochem
Witcom Engineering Plastics BV	Etten-Leur
Wittenburg BV	Zeewolde
Zorge Industrie BV	Katwijk
Zuiderplastics BV	Zundert

** Deze ondernemingen hebben integratie ingevoerd op basis van een eigen classificatie.*

Hoofdstuk 2 **Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst**

Artikel 2.1 **Aanstelling en ontslag**

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, wanneer:
 - de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor langer dan zes maanden en korter dan twee jaren;
 - het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
 - b. twee maanden, wanneer:
 - de overeenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van twee jaren of langer;
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

De proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen.

Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. **Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

- a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken die bij overeenkomst is aangegeven.
- b. Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. **Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd**

- a. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 2.1.1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor beëindiging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 672 BW.
- b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:

- korter dan 5 jaar heeft geduurd:	1 maand;
- 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd:	2 maanden;
- 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd:	3 maanden;
- 15 jaar of langer heeft geduurd:	4 maanden.

- c. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
 - d. Indien de toestemming bedoeld in artikel 7:671a lid 1 BW (i.c. ontslag vanwege bedrijfsbeëindiging, bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid) is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
 - e. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst was van de werkgever en die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze cao, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
5. In alle gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege, op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
6. **Heraanstelling van gewezen personeel**
Ingeval de werkgever overgaat tot het wederom aannemen van personeel dat was afgevloeid ten gevolge van fusie, sluiting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel, of van een in het licht van de ondernemingsgrootte ingrijpende herziening van de personeelsbezetting, geeft de werkgever als regel voorrang aan die gewezen werknemers die het langste dienstverband hadden, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan één jaar is verstreken sedert hun ontslag.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijd

Artikel 3.1 Arbeidsduur en dienstrooster

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers met een voltijddienstverband:
 - a. in dagdienst gemiddeld 38 uur per week;
 - b. in 2-ploegendienst gemiddeld 38 uur per week;
 - c. in 3-ploegendienst gemiddeld 38 uur per week;
 - d. in 4-ploegendienst gemiddeld 36 uur per week;
 - e. in 5-ploegendienst gemiddeld 34,4 uur per week (33,6 uur per week waarbij maximaal 5 extra opkomstdiensten per jaar worden ingeroosterd).
2. Binnen de onderneming worden de dienstroosters met in achtneming van de bepalingen in de cao en het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden vastgesteld. Bij het toepassen van de dienstroosters worden de normen genoemd in 3.A in acht genomen.

In dagdienst op de eerste vijf dagen van de werkweek wordt normaliter gewerkt tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
3. Bij een 40-urig weekrooster voor een geheel jaar stelt de werkgever na instemming van de OR of PVT, 11,5 roostervrije dagen (ADV) op jaarbasis vast. Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid of wegens een gebeurtenis als bedoeld in artikel 7.3 op één of meerdere voor de werknemer vastgestelde ADV, leidt niet tot het opnieuw toekennen van de desbetreffende ADV.

Wordt de werknemer - bij uitzondering - opgeroepen om op een voor hem vastgestelde ADV arbeid te verrichten, dan wordt voor hem in onderling overleg een ander, zoveel mogelijk gelijkwaardig tijdstip vastgesteld waarop hij evenveel uren als de gewerkte, alsnog vrij is met behoud van het normale inkomen; in dit geval zijn de overwerkbepalingen van artikel 5.6 niet van toepassing. ADV kan ook in blokken van 4 uur worden opgenomen. Voor de toepassing van dit lid wordt uitgegaan van het kalenderjaar.
4. In bedrijven, waar geen OR of PVT aanwezig is, zal de werkgever de dienstroosters eerst vaststellen nadat deze tenminste 4 weken ter inzage zijn gelegd. Gedurende deze termijn kunnen werknemers hun persoonlijke wensen kenbaar maken, waarna de werkgever, indien mogelijk rekening houdend met deze persoonlijke wensen, het rooster vaststelt.
5. Een verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur wordt gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever zal een afwijzing van een verzoek schriftelijk motiveren. In een dergelijk geval wordt bij voorkeur in gezamenlijkheid naar een passende oplossing gezocht volgens het 'Protocol aanpassing werk(tijden)'. Zie 13.E.
6. De werkgever kan in overleg met de vakverenigingen afwijken van de normen inzake arbeids- en rusttijden als weergegeven in 3.A. De vakverenigingen kunnen hun bevoegdheid in deze overdragen aan de betreffende OR. Van deze cao afwijkende schriftelijke afspraken met de vakverenigingen, respectievelijk de OR, zullen deel uitmaken van deze cao.

Artikel 3.2 Kopen en verkopen van dagen

De werknemers worden in de gelegenheid gesteld maximaal tien verlofdagen te kopen en maximaal tien bovenwettelijke verlofdagen te verkopen, mits daar wederzijdse overeenstemming over bestaat. De waarde van een dag wordt daarbij vastgesteld op 0,38% van het jaarinkomen.

Als jaarinkomen wordt gedefinieerd:

$$\frac{\text{schaalsalaris} + \text{beoordelingstoeslag/merit rating} + \text{ploegentoeslag} + \text{vakantietoeslag}}{261 \text{ dagen}} = 0,38\%$$

Artikel 3.3 Levensloopregeling

Wie op 31 december 2011 een tegoed had van € 3000,- of meer in het kader van de levensloopregeling, mag zijn tegoed laten staan en ook doorsparen.

Voor deze werknemers geldt dat nog gebruikt kan worden gemaakt van de levensloopregeling, de uitwerking hiervan is neergelegd in het Reglement Levensloopregeling / onbetaald verlof en in het Levensloopreglement. Zie 13.D.

Overuren en bovenwettelijke vakantiedagen kunnen desgewenst ingezet worden als bijdrage aan de levensloopregeling; één en ander te berekenen en vast te stellen op ondernemingsniveau.

3.A Schema normen arbeids- en rusttijden

Waar in onderstaand schema gesproken wordt over een nachtdienst, wordt iedere dienst bedoeld waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid wordt verricht. Oproepen tijdens consignatie die tot arbeid in dit tijdvak leiden worden niet als nachtdienst aangemerkt. Indien door overwerk een avonddienst uitloopt tot uiterlijk 02.00 uur, wordt die dienst ook niet als nachtdienst aangemerkt.

Minimumrusttijden	
- wekelijkse onafgebroken rust	hetzij 36 uren per periode van 7 x 24 uren, hetzij 72 uren per periode van 14 x 24 uren (op te splitsen in blokken van minimaal 32 uren)
- dagelijkse onafgebroken rust	11 uren per 24 uren (1 x per periode van 7 x 24 uren in te korten tot 8 uren)
- minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uren
- minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uren
Zondagsarbeid	
- arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij
- uitzondering 1 arbeidsverbod	... het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
- uitzondering 2 arbeidsverbod	...de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de OR of de PVT of, bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan de belanghebbende werknemers, daarmee instemmen, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
- zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken
Maximumarbeidstijden en diensten in het dienstrooster	
- arbeidstijd per dienst	9 uren
- arbeidstijd per nachtdienst	8 uren
- arbeidstijd per week	45 uren (maximaal 48 uren indien dat vanwege roosterergonomische redenen tot een beter dienstrooster leidt)
- arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 45 uren per week (180 uren)
- arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 40 uren per week (640 uren)
- maximaantal	7

achtereenvolgende diensten	
- maximaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5
- maximaantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 31 per 16 weken (16 per 4 weken indien alle nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Maximumarbeidstijden en diensten bij overwerk	
- arbeidstijd per dienst	11 uren
- arbeidstijd per nachtdienst	9 uren
- arbeidstijd per week	54 uren
- arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 54 uren per week (216 uren)
- arbeidstijd per 16 weken	indien er in die 16 weken niet in nachtdienst is gewerkt gemiddeld 45 uren per week (720 uren), indien er in die 16 weken één of meer keer in nachtdienst is gewerkt gemiddeld 40 uren per week (640 uren)
- maximaantal achtereenvolgende diensten	7 (maximaal eenmaal per 5 weken te verlengen tot 8)
- maximaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (maximaal eenmaal per 3 weken en zesmaal per 52 weken te verlengen tot 6, waarbij deze verlenging achteraf wordt gemeld aan de OR of de PVT)
- maximaantal nachtdiensten	33 per 16 weken (16 per 4 weken indien alle nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Minimumpauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)	
- arbeidstijd per dienst > 5 ½ uur	½ uur aaneengesloten
- arbeidstijd per dienst > 8 uren	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
- arbeidstijd per dienst > 10 uren	1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Consignatie (stand-by buiten diensttijd, waarbij een oproep mag leiden tot onderbreking rusttijd en pauze)	
- periode zonder consignatie per 28 x 24 uur	2 perioden van 7 x 24 uur
- consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
- maximumarbeidstijd per 24 uren	13 uren
- maximumarbeidstijd per week	60 uren
- maximumarbeidstijd per 16 weken	indien er in die 16 weken geen consignatie wordt opgelegd tussen 00.00 uur en 06.00 uur gemiddeld

	45 uren per week (720 uren); indien er in die 16 weken één of meer keer consignatie wordt opgelegd tussen 00.00 uur en 06.00 uur gemiddeld 40 uur per week (640 uren)
- minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd

Hoofdstuk 4 Functie-indeling en functiegroepen

Artikel 4.1 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. Voor zover de functies van de werknemers op basis van werkclassificatie per afzonderlijke onderneming zijn gewaardeerd, worden deze ingedeeld in functiegroepen, vermeld in 4.A en 4.B bij deze overeenkomst.
b. Bij elke functiegroep behoort een minimumsalarisschaal, gebaseerd op leeftijd en gebaseerd op het aantal functiejaren. De leeftijd- en functiejarenschalen zijn opgenomen in 5.B bij deze overeenkomst.
c. 4.A, 4.B, 4.C en 5.A en 5.B worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.
d. Uitsluitend en alleen in overleg tussen een werkgever en de vakverenigingen, bedoeld in artikel 1.1.2, mag in gunstige zin worden afgeweken van de minimumsalarisschalen, bedoeld in artikel 4.1.1 sub b. Aldus overeengekomen afwijkende schalen moeten door de betrokken werkgever en/of vakverenigingen ter kennis worden gebracht aan het Bedrijfstakbureau, onder opgave van datum van ingang. Deze salarisschalen worden dan geacht een integrerend deel van de cao te zijn.
2. Onder de toepassing van deze cao vallende ondernemingen, waar de functies van de werknemers niet op basis van werkclassificatie zijn gewaardeerd, stellen in overleg met de vakverenigingen een functielijst en functiegroepen vast.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris (periodesalaris).

Artikel 4.2 Functie-indeling en beroepsprocedure

1. De cao voorziet in de mogelijkheid om bezwaar of beroep aan te tekenen tegen de resultaten van functiegroepindeling. De procedure hiervoor wordt in het onderstaande omschreven. Het kan raadzaam zijn een interne beroepscommissie voor het behandelen van dergelijke bezwaren/beroepen in te stellen. Dit kan ook een ad-hoc commissie zijn. Zo'n commissie heeft een paritaire samenstelling en heeft uitsluitend als doel het bewaken en toetsen van de procedurele voortgang. De commissie is niet gerechtigd tot het nemen van indelingsbesluiten of het geven van indelingsadviezen.
2. **Procedure van bezwaar of beroep**
De procedure voor bezwaar of beroep kent een drietal onderdelen of fases:
 1. de overlegfase
 2. de interne behandeling van het bezwaar (indien van toepassing)
 3. de externe behandeling van het bezwaar.

De werkgever kan zo nodig een beroep doen op de deskundigheid van de systeemhouder.

Punt 1. De overlegfase

Is de werknemer het niet eens met de indeling of is hij van mening dat zijn functie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met de werkgever tot een oplossing te komen. Bezwaren in bovengenoemde zin dienen door de functievervuller binnen een termijn van 30 dagen na bekendmaking van het indelingsresultaat dan wel de functiewijziging schriftelijk kenbaar te worden gemaakt aan de directie. De voor de interne overlegfase gehanteerde termijn bedraagt maximaal 60 dagen.

Punt 2. Interne behandeling van het bezwaar

Leidt de in punt 1 omschreven overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, dan kan hij zich tot een paritair samengestelde beroepscommissie wenden, indien deze tenminste in het bedrijf is aangewezen. Bedoelde commissie onderzoekt of de procedure voor het indelen van de functie juist is gevolgd en doet binnen 30 dagen een uitspraak. Indien procedurele fouten zijn geconstateerd door de commissie zal de werkgever binnen een termijn van 14 dagen de procedure herstellen en vervolgens binnen een termijn van 14 dagen aangeven of zij haar eerdere beslissing herziet dan wel handhaaft.

Punt 3. Externe behandeling van het bezwaar

Indien langs de in de voorgaande punten aangegeven weg niet binnen 60 dagen een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten dan wel aan de directie. Vervolgens kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging en/of aan de deskundigen van de systeemhouder. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn. Elke partij bij het geschil betaalt 50 procent van de inbreng van de deskundigen.

4.A Functieraster Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie (geldig per 1 september 2015)

FUNCTIERASTER I

	01. Extrusieprocessen	02. Kunststofverwerking	03. Hardschuim	04. Rubberproductie
J 161 - 185				<ul style="list-style-type: none"> Chef vulkanisatie (04.07)
I 141 - 160,5	<ul style="list-style-type: none"> Teamleider folie-extrusie (01.09) 	<ul style="list-style-type: none"> Chef productie (02.08) 	<ul style="list-style-type: none"> Ploegleider schuimerij/-perserij en nabewerking (03.06) 	<ul style="list-style-type: none"> Compoundtechnicus (04.06)
H 125 - 140,5	<ul style="list-style-type: none"> Ploegchef spuitgieten (01.08) 			
G 110 - 124,5		<ul style="list-style-type: none"> Meewerkend voorman montage buitendienst (02.10) Flexodrukker (02.09) 	<ul style="list-style-type: none"> Voorman polystyreen vormstukken (03.05) 	<ul style="list-style-type: none"> Voorman extrusie (04.05)
F 95 - 109,5	<ul style="list-style-type: none"> Machinesteller spuitgieten (01.12) 	<ul style="list-style-type: none"> Meewerkend voorman eindmontage/afwerking (02.07) 		<ul style="list-style-type: none"> Meewerkend voorman menger/wals (04.04)
E 80 - 94,5	<ul style="list-style-type: none"> Operator blowmolding (01.05) Operator folie-extrusie (01.04) Operator spuitgieten (01.10) 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerker montage buitendienst (02.11) Allround bedieningsvakman (02.06) 		
D 60 - 79,5		<ul style="list-style-type: none"> Kunststof profielzager/frezer (02.05) 	<ul style="list-style-type: none"> (Contour)snijder/frezer Polystyreen (03.04) Operator schuimininstallatie (03.03) 	<ul style="list-style-type: none"> Perser (04.03) Medewerker menger/wals (04.02)
C 40 - 59,5	<ul style="list-style-type: none"> Spuitgieter (01.02) Afwerker blowmolding (01.01) 	<ul style="list-style-type: none"> Folielasser (02.04) Perser vormartikelen (02.03) Medewerker eindmontage (02.02) 	<ul style="list-style-type: none"> Vormperser Polystyreenplaten (03.02) 	
B 20 - 39,5		<ul style="list-style-type: none"> Productiemedewerker montage (02.01) 	<ul style="list-style-type: none"> Inpakker vormstukken (03.01) 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerker rubberproductie (04.01)
A 0 - 19,5				

FUNCTIERASTER II

	05. Kitten & Lijmen	06. Vezelversterkte Kunststoffen	07. Zachtschuim	08. Recycling
J 161 - 185				
I 141 - 160,5			<ul style="list-style-type: none"> • Chef snij-/confectie-afdeling (07.08) 	
H 125 - 140,5	<ul style="list-style-type: none"> • Voorman lijmbereiding (05.05) 			
G 110 - 124,5	<ul style="list-style-type: none"> • Voorman afvulafdeling (05.04) 		<ul style="list-style-type: none"> • 1e Operator polyetherschuim (07.07) 	
F 95 - 109,5		<ul style="list-style-type: none"> • Meewerkend voorman vormdelen (06.03) 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorman confectiegroep (07.06) 	
E 80 - 94,5	<ul style="list-style-type: none"> • Operator lijmbereiding (05.03) • Operator afvullijn (05.02) 		<ul style="list-style-type: none"> • Operator polyetherschuim (07.04) • Meewerkend voorman blokken (07.05) 	<ul style="list-style-type: none"> • Operator folieregeneraat (08.04) • Operator verwerking PE-regeneraat (08.03)
D 60 - 79,5	<ul style="list-style-type: none"> • Operator receptuur-voorbereider (05.01) 	<ul style="list-style-type: none"> • Polyesterverwerker B (06.02) 	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerker polyetherschuim (07.03) 	<ul style="list-style-type: none"> • Operator grondstoffen voorbereiding (08.02)
C 40 - 59,5		<ul style="list-style-type: none"> • Polyesterverwerker A (06.01) 	<ul style="list-style-type: none"> • Snijder polyetherschuim (07.02) • Medewerker confectie (07.01) 	<ul style="list-style-type: none"> • Operator brekerij (08.01)
B 20 - 39,5				
A 0 - 19,5				

FUNCTIERASTER III

	15. Kwaliteit & Techniek	20. Commercie	30. Financiën , administratie en ICT	40. Logistiek
J 161 - 185	<ul style="list-style-type: none"> Groepsleider WTB (15.11) 	<ul style="list-style-type: none"> Chef verkoop binnendienst (20.04) Medewerker marketing/communicatie (20.05) 	<ul style="list-style-type: none"> Groepsleider financiële administratie (30.08) Systeembeheerder (30.10) Applicatiebeheerder (30.09) 	<ul style="list-style-type: none"> Inkoper (40.10)
I 141 - 160,5	<ul style="list-style-type: none"> Tekenaar/constructeur (15.10) Medewerker KAM (15.15) Analist (15.09) 		<ul style="list-style-type: none"> Medewerker personeels- & salarisadministratie (30.05) 	
H 125 - 140,5	<ul style="list-style-type: none"> Allround onderhouds-monteur (15.08) Gereedschapsmaker (15.14) Kwaliteitsinspecteur (15.07) 	<ul style="list-style-type: none"> Commercieel medewerker verkoop binnendienst (20.03) 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerker debiteurenadministratie (30.04) 	<ul style="list-style-type: none"> Productieplanner (40.09)
G 110 - 124,5	<ul style="list-style-type: none"> Monteur WTB (15.06) Elektromonteur (15.05) Magazijnmeester TD (15.04) 		<ul style="list-style-type: none"> Medewerker crediteurenadministratie (30.03) 	<ul style="list-style-type: none"> Inkoopassistent (40.07) Voorman magazijn/-expeditie (40.08)
F 95 - 109,5	<ul style="list-style-type: none"> Laborant (15.02) 2° Monteur (15.13) 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerker verkoop binnendienst (20.02) 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerker financiële administratie (30.02) 	<ul style="list-style-type: none"> Beheerder magazijn inkomende goederen (40.06)
E 80 - 94,5	<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteitscontroleur (15.12) 			<ul style="list-style-type: none"> Vrachtwagenchauffeur (40.05) Medewerker expeditie-administratie (40.04)
D 60 - 79,5		<ul style="list-style-type: none"> Administratief medewerker verkoop binnendienst (20.01) 		<ul style="list-style-type: none"> Medewerker magazijn/expeditie (40.03)
C 40 - 59,5				<ul style="list-style-type: none"> Heftruckchauffeur (40.02) Orderpicker (40.01)
B 20 - 39,5				
A 0 - 19,5				

FUNCTIERASTER IV

	50. Algemeen			
J 161 - 185				
I 141 - 160,5	<ul style="list-style-type: none"> • Directiesecretaresse (50.06) 			
H 125 - 140,5				
G 110 - 124,5	<ul style="list-style-type: none"> • Afdelingssecretaresse (50.05) 			
F 95 - 109,5	<ul style="list-style-type: none"> • Afdelingsassistente (50.04) 			
E 80 - 94,5				
D 60 - 79,5	<ul style="list-style-type: none"> • Telefoniste/receptioniste (50.03) 			
C 40 - 59,5	<ul style="list-style-type: none"> • Kantinemedewerker (50.02) • Medewerker huishoudelijke dienst (50.01) 			
B 20 - 39,5	<ul style="list-style-type: none"> • 			
A 0 - 19,5				

4.B**Functierangschikingslijst (geldig per 1 september 2015)**
(als bedoeld in artikel 1.1.2 lid e.2)

Functiecode	Functienaam	ORBA-score
03.01	Inpakker vormstukken	29
02.01	Productiemedewerker montage	31
04.01	Medewerker rubberproductie	38
50.01	Medewerker huishoudelijke dienst	44
50.02	Kantinemedewerker	45
40.01	Orderpicker	49
01.10	Productiemedewerker spuitgieten	50
07.01	Medewerker confectie	50
02.02	Medewerker eindmontage	51
02.03	Perser vormartikelen	54
03.02	Vormperser polystreenplaten	54
40.02	Heftruckchauffeur	55
07.02	Snijder polyetherschuim	55
01.01	Afwerker blowmolding	56
06.01	Polyesterverwerker A	57
02.04	Folielasser	57
08.01	Operator brekerij	58
04.02	Medewerker menger/wals	63
07.03	Medewerker polyetherschuim	63
03.03	Operator schuiminstallatie	66
08.02	Operator grondstoffen voorbereiding	67
40.03	Medewerker magazijn/expeditie	67
20.01	Administratief medewerker verkoopbinnendienst	67
04.03	Perser	69
02.05	Kunststof profielzager/frezer	73
03.04	(Contour)snijder/frezer polystreen	73
05.01	Operator receptuurvoorbereider	74
06.02	Polyesterverwerker B	74
50.03	Telefoniste/receptioniste	75
05.02	Operator afvullijn	81
07.05	Meewerkend voorman blokken	81
01.11	Operator spuitgieten	82
01.04	Operator folie-extrusie	84
07.04	Operator polyeterschuim	84
08.03	Operator verwerking PE-regeneraat	84
08.04	Operator folieregeneraat	85
02.06	Allround bedieningsvakman	87
40.04	Medewerker expeditie-administratie	87
05.03	Operator lijmbereiding	88
01.05	Operator blowmolding	89
40.05	Vrachtwagenchauffeur	90
15.12	Kwaliteitscontroleur	91
02.11	Medewerker montage buitendienst	94
15.02	Laborant	96
15.13	2e Monteur	98
40.06	Beheerder magazijn inkomende goederen	99

Funciecode	Funcienaam	ORBA-score
50.04	Afdelingsassistente	99
04.04	Meewerkend voorman menger/wals	101
07.06	Voorman confectiegroep	103
20.02	Medewerker verkoopbinnendienst	104
01.12	Machinesteller spuitgieten	105
30.02	Medewerker financiële administratie	105
06.03	Meewerkend voorman vormdelen	106
02.07	Meewerkend voorman eindmontage / afwerking	107
30.03	Medewerker crediteurenadministratie	113
40.08	Voorman magazijn/expeditie	114
15.04	Magazijnmeester TD	115
40.07	Inkoopassistent	116
15.05	Elektromonteur	117
50.05	Afdelingssecretaresse	117
02.09	Flexodrukker	119
07.07	1e Operator polyetherschuim	120
03.05	Voorman polystreen vormstukken	120
04.05	Voorman extrusie	120
02.10	Meewerkend voorman montage buitendienst	121
15.06	Monteur WTB	121
05.04	Voorman afvalafdeling	122
40.09	Productieplanner	127
30.04	Medewerker debiteurenadministratie	128
05.05	Voorman lijmbereiding	130
15.07	Kwaliteitsinspecteur	133
20.03	Commercieel medewerker verkoopbinnendienst	133
01.08	Ploegchef spuitgieten	136
15.08	Allround onderhoudsmonteur	136
15.14	Gereedschapmaker	137
15.09	Analist	142
04.06	Compoundtechnicus	147
30.05	Medewerker personeels- & salarisadministratie	148
03.06	Ploegleider schuimerij/perserij en nabewerking	150
50.06	Directiesecretaresse	150
02.08	Chef productie	153
07.08	Chef snij-/confectie-afdeling	153
01.09	Teamleider folie-extrusie	154
15.10	tekenaar/constructeur	154
15.15	Medewerker KAM	156
30.09	Applicatiebeheerder	163
15.11	Groepsleider WTB	165
30.10	Systeembeheerder	165
20.05	Medewerker marketing/communicatie	166
40.10	Inkoper	176
20.04	Chef verkoopbinnendienst	177
30.08	Groepsleider financiële administratie	177
04.07	Chef vulkanisatie	181

4.C

Funciereferentieraster

Funciereferentieraster

Per 1 april 2001 is het funciereferentieraster ingevoerd.

In opdracht van cao-partijen is het ORBA-functiewaarderingssysteem geactualiseerd en aangepast aan de nieuwe versie van ORBA, de ORBA PM (Performance Management). Per 1 september 2015 is het gewijzigde Handboek Functiewaardering cao Kunststof- en Rubberindustrie formeel in werking getreden. In het handboek staan ook het gewijzigde funciereferentieraster en de gewijzigde functierangschikkinglijst.

Indelings- en beroepsprocedure

In het kader van de invoering van de gewijzigde regeling 2015 zijn er door cao-partijen ook afspraken gemaakt over een indelings- en beroepsprocedure, over een raamregeling beloningsafspraken en over een overgangsregeling voor bedrijven met een eigen functieclassificatiesysteem. Zie de artikelen 4.1 en 4.2 en in 4.A en 4.B en het functiehandboek dat voor werkgevers verkrijgbaar is bij de NWBC.

Onderdeel van de hierboven genoemde raamregeling beloningsafspraken is de volgende afbouwregeling:

- voor werknemers van 55 jaar en ouder blijft de persoonlijke toeslag (P.T.) nominaal gelijk;
- voor werknemers jonger dan 55 jaar wordt de persoonlijke toeslag (P.T.) als volgt verminderd tot het bereiken van de 55-jarige leeftijd:
 - bij een diensttijd in dezelfde functie en/of loongroep van
 - 0 tot en met 24 maanden 100% van de in de cao overeengekomen verhogingen, minus index cijfer (C.P.I. laag afgeleid per april)
 - 25 tot en met 60 maanden 75% van de in de cao overeengekomen verhogingen, minus index cijfer (C.P.I. laag afgeleid per april)
 - 61 maanden of langer 50% van de in de cao overeengekomen verhogingen, minus index cijfer (C.P.I. laag afgeleid per april)

Deze procedure geldt alleen voor werknemers waarbij de functie nieuw in het handboek is opgenomen of waarbij de functieindeling is gewijzigd.

Hoofdstuk 5 Beloning, toeslagen, salarisbetaling

Artikel 5.1 Toepassing van salarisschalen

1.
 - a. Het schaalsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar, zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari (de 1e periode) van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende tenminste 6 aan de genoemde data voorafgaande maanden (7 perioden) in dienst van de werkgever is.
 - b. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder a genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal, op grond van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel.
2. Ligt, in geval van bevordering zoals bedoeld in artikel 5.1.5, tussen die bevordering en de daaraanvolgende datum van 1 januari (1e periode) een termijn van minder dan 6 maanden (7 perioden), dan kan bij wijze van uitzondering de eerstvolgende functiejaarsverhoging 12 maanden (13 perioden) later dan met ingang van 1 januari (1e periode) volgend op de bevordering worden toegekend.

Aanloopschaal

3. De aanloopschaalregeling houdt in dat de werknemer wiens functie ingedeeld is in één van de functiegroepen A t/m E maximaal gedurende een periode van 1 jaar kan worden geplaatst in de aanloopschaal. De werknemer wiens functie is ingedeeld in één van de functiegroepen F t/m J kan maximaal gedurende een periode van twee jaar worden geplaatst in de aanloopschaal. Na afloop van de periode van maximaal 1 respectievelijk 2 jaar wordt de werknemer beloond conform de salarisschaal behorende bij de functie die hij vervult.

Hardheidsclausule

De regeling inzake aanloop- en overgangsschalen is van toepassing voor alle werkgevers, dus ook voor werkgevers die een eigen, afwijkende (jeugdloon)regeling hebben. Indien de toepassing van deze regeling voor werkgevers tot problemen zou leiden, dan zal er overleg plaatsvinden met vakverenigingen.

Functiegroep 0

4. Functiegroep 0, waaraan een salaris is verbonden op het niveau van het wettelijk minimum (jeugd-)loon, is bestemd voor werknemers die eenvoudige, ongeschoolde arbeid verrichten. De betrokken werknemers kunnen maximaal voor een periode van 1 jaar in deze functiegroep worden ingedeeld, waarna zal worden bezien hoe opname in de functiejaarschaal zal plaatsvinden.

Leertijd

5. De werknemer, die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde. De duur van de leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de betrokken werknemer schriftelijk medegedeeld en bedraagt maximaal 3 maanden (perioden). In overleg met de betrokken werknemer kan deze periode met ten hoogste 3 maanden (perioden) worden verlengd.

Overplaatsing naar een andere functiegroep c.q. andere salarisschaal

6.
 - a. Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. Deze verhoging wordt

toegepast met ingang van de maand (periode) volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in artikel 5.1.2.

Bij herclassificatie van de functie als gevolg van het bepaalde in artikel 4.2 waarbij de functie in een hoger beloonde functiegroep wordt ingedeeld, zal het aantal functiejaar van de oude functie onveranderd gehandhaafd blijven; de aldus vastgestelde beloning geldt vanaf de datum van het ingediende bezwaar.

Leidt de herclassificatie tot indeling in een lagere functiegroep, dan geldt het bepaalde in artikel 5.1.7 sub b.

- b.
 1. Een werknemer die tijdelijk een functie grotendeels waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
 2. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag op basis van het verschil tussen de twee desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functiejaar, een en ander naar rato van het totaal aantal vervangen diensten, tenzij tijdelijke vervanging onderdeel uitmaakt van de functieomschrijving.

7.
 - a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaar van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand (periode) waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in artikel 5.1.1 sub a.
 - b. Aan werknemers die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, worden met ingang van de maand (periode) volgende op die waarin de terugplaatsing is geschied zoveel functiejaar in de lagere salarisschaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke salaris zoveel mogelijk te handhaven. Indien deze functiejaartoekenning daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen. De persoonlijke toeslag wordt, ingeval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep, verminderd met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging, waarvoor toekenning ineens van het maximum aantal functiejaar in de hogere schaal kan worden toegepast. Voorts wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met 1/4 deel van elke algemene salarisverhoging, echter tot een maximum van 1 procent van het schaalsalaris. Persoonlijke toeslagen (of de restanten daarvan) van werknemers van 55 jaar en ouder worden niet (verder) afgebouwd.

Gedeeltelijke functievervulling

8. Het maandsalaris (periodesalaris) van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris (periodesalaris) van voor de vervulling van hun functie arbeidsgehandicapten, kan door de werkgever in afwijking van het in artikel 4.1 en in artikel 5.1 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meest gereede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever. Ingeval de vakverenigingen met de werkgever van mening verschillen over de billijkheid van het vastgestelde salaris, kunnen zij het Bedrijfstakbureau verzoeken haar zienswijze omtrent dit verschil van mening aan de betrokken werkgever en vakverenigingen kenbaar te maken.

Evenredige vermindering van het inkomen

9. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand (periode) niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen (periode-inkomen) met een evenredig deel verminderd. Hetzelfde geldt indien niet is gewerkt wegens die gevallen van arbeidsongeschiktheid waarvoor de werknemer aanspraak heeft op een uitkering ingevolge de Ziektewet.

Artikel 5.2 Voorwaarde methodiek toepassing salarisschalen en beoordelingstoeslag

1. Indien in het bedrijf van de werkgever een beoordelingsmethodiek is ingevoerd die met de vakverenigingen is overeengekomen, geldt in afwijking van het in artikel 5.1 en artikel 5.3, de in die methodiek vastgestelde koppeling van beoordeling aan de beloning.
2. De bedoelde methodiek dient aan de volgende algemene voorwaarden te voldoen:
 - Het functieaanvangssalaris (FAS) is gelijk aan het 0-functiejaarsalaris in de cao;
 - Het functie-eindsalaris (FES) is gelijk aan het salaris bij het maximum aantal functiejaars in de cao verhoogd met 4%;
 - Dit 104% cao-niveau zal bij een normale functie-uitoefening door iedere werknemer kunnen worden bereikt;
 - De doorloop van FAS naar FES zal overeenkomstig de methodiek individueel verschillend kunnen zijn en hangt af van de beoordeling en de loopbaanontwikkeling van de betrokkene. Aan de verhoging is niet een in de cao vastgelegd jaarlijks minimum of maximum gebonden;
 - In de methodiek dient aandacht te worden gegeven aan afspraken met betrekking tot de te verwachten loopbaanontwikkeling en de noodzakelijk of gewenst geachte training en scholing teneinde een goede inzetbaarheid te verkrijgen en te behouden;
 - Een bezwaar- en beroepsprocedure behoort onderdeel te zijn van de methodiek. De beroepscommissie dient paritair (OR) te zijn samengesteld;
 - De methodiek van de koppeling beoordeling, beloning en loopbaanontwikkeling dient schriftelijk te zijn vastgelegd en bekend te zijn bij alle betrokkenen;
 - De jaarlijkse vastlegging van de beoordeling en de afspraken dient door de leidinggevende en de medewerker voor akkoord te worden getekend.
3. Een beoordelingsgesprek kan worden vervolgd met het ontwikkelingsgesprek zoals genoemd in artikel 8.3.

Artikel 5.3 Beoordelingstoeslag

1. Voor de werknemers geldt een beoordelingstoeslag op grond van een beoordelings-, meritering- of enig ander systeem met als richtlijn:
 - bij een beoordeling "voldoende" 2%
 - bij een beoordeling "goed" 3%
 - bij een beoordeling "uitstekend" 4%van het schaalsalaris, met dien verstande dat de beoordelingstoeslag minimaal 2% bedraagt. Dit minimum geldt niet gedurende ten hoogste de eerste 6 maanden (7 perioden) van het dienstverband.
2. De in artikel 5.3.1 geregelde beoordelingstoeslag wordt voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend.

Artikel 5.4 Ploegentoeslag

1. De werknemers die volgens het dienstrooster arbeid in ploegendienst verrichten ontvangen per maand (periode) - voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend - de volgende toeslagen:
 - a. in 2-ploegendienst met een ochtend- en middagdienst: gemiddeld 13% van het maandsalaris (periodesalaris);
met een dag- en nachtdienst: gemiddeld 16% van het maandsalaris (periodesalaris);
 - b. in 3-ploegendienst waarvan het rooster aanvangt op maandag te 06.00 uur: gemiddeld 18,5% van het maandsalaris (periodesalaris); op maandag te 00.00 uur: gemiddeld 21% van het maandsalaris (periodesalaris). De ploegentoeslag voor werknemers in 3-ploegendienst die arbeid verrichten volgens een dienstrooster dat aanvangt op andere dan hiervoor genoemde tijdstippen wordt in overleg met de vakverenigingen vastgesteld;
 - c. in 4-ploegendienst waarvan het rooster aanvangt op zondagavond 22.00 uur, respectievelijk 23.00 uur en eindigt zaterdagavond 22.00 uur, respectievelijk 23.00 uur: gemiddeld 23% van het maandsalaris (periodesalaris);
 - d. in 5-ploegendienst met een volcontinuurooster: 28% van het maandsalaris (periodesalaris).

Tijdelijk invallen in een andere wacht of dienst

2. a. Werknemers in ploegendienst die in opdracht van de werkgever invallen in een andere wacht of dienst (doch in hetzelfde ploegendienstrooster) ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van:
 - 100% van het uursalaris bij invallen in een ochtend- of dagdienst;
 - 150% van het uursalaris bij invallen in een middagdienst;
 - 200% van het uursalaris bij invallen in een nachtdienst.Bij terugplaatsing in de eigen wacht of dienst in dezelfde kalenderweek wordt daarvoor geen toeslag toegekend.
- b. *Overplaatsing naar een ander soort dienst*
Zijn als gevolg van overplaatsing naar een ander soort dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behorende bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op de werknemer van toepassing was, dan zullen de meerdere diensten als overwerk worden betaald, in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend; zijn minder diensten gemaakt, dan behoudt de werknemer zijn normale inkomen volgens dienstrooster.

Definitieve terugplaatsing naar een lager betaald rooster

3. a. Werknemers die door de bedrijfsleiding of vanwege medische redenen, mits een bevoegd orgaan (zijnde Arbodienst, Re-integratiebedrijf of UWV) dit adviseert, worden teruggeplaatst van de ploegendienst naar een lager betaalde ploegendienst c.q. dagdienst, ontvangen het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag nog gedurende de lopende maand (periode) uit, indien de betrokken werknemer voor de terugplaatsing 3 maanden (perioden) of korter in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest.
- b. Indien hij langer dan 3 maanden (perioden) doch korter dan 1 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest: de lopende maand (periode) uit plus een 1/2 maand (1/2 periode).
- c. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan een jaar doch korter dan 3 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan ontvangt hij het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag de lopende maand (periode) uit plus 1 maand (1 periode).
- d. Indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar onafgebroken in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij boven de onder c genoemde periode nog:
 - 3 maanden (perioden) - 75%;
 - 3 maanden (perioden) - 50%;
 - 3 maanden (perioden) - 25%;

van het verschil in beloning tussen de oude en nieuwe dienst.

- e. Is de werknemer vóór de terugplaatsing langer dan 5 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder artikel 5.4.3 sub d aangegeven perioden steeds 4 maanden (perioden); is hij echter 55 jaar of ouder met tenminste 5 onafgebroken jaren in ploegendienst, dan behoudt hij het oorspronkelijke geldbedrag van de ploegentoeslag vóór de terugplaatsing.

4. Werknemers kunnen de werkgever verzoeken om in een minder zwaar rooster te werk te worden gesteld. De werkgever zal, indien er organisatorische mogelijkheden zijn, aan dit verzoek tegemoet komen. Daarvoor wordt in gezamenlijkheid naar een passende oplossing gezocht volgens het 'Protocol aanpassing werk(tijden)'. Zie 13.E.
Als het verzoek leidt tot een aanpassing waarbij de ploegentoeslag vervalt, kunnen werknemers van 55 jaar en ouder nog aanspraak maken op het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag gedurende de lopende maand (periode) en daarna gedurende:
 - 4 maanden (perioden) - 75% van het geldbedrag;
 - 4 maanden (perioden) - 50% van het geldbedrag;
 - 4 maanden (perioden) - 25% van het geldbedrag.Een werkgever kan in positieve zin van deze afbouwregeling afwijken.
5. a. Werknemers werkzaam in ploegendienst, van wie de echtgenote respectievelijk partner is bevallen, kunnen bij de werkgever een verzoek indienen om tijdelijk, maximaal 3 maanden, in dagdienst te werk gesteld te worden.
De werkgever zal, indien organisatorische mogelijkheden aanwezig zijn, zoveel mogelijk aan dit verzoek tegemoet komen. Daarvoor wordt in gezamenlijkheid naar een passende oplossing gezocht volgens het 'Protocol aanpassing werk(tijden)'. Zie 13.E.
b. Gedurende de periode dat vanwege het verzoek, bedoeld in artikel 5.4.5 sub a niet in ploegendienst wordt gewerkt, is de werkgever niet gehouden ploegentoeslag te betalen.

Artikel 5.5 Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de gewerkte uren vallende buiten de werktijd krachtens het toepasselijke dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens dit dienstrooster wordt overschreden, met uitzondering van de uren voortvloeiende uit het tijdelijk invallen van ploegenwerkers in een andere wacht of dienst zoals bedoeld in artikel 5.4.2 sub a.
2. Verschoven uren worden per uur beloond met de volgende toeslagen:
 - a. 100% van het uursalaris wordt betaald, indien zij vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede voor uren op een niet op zondag vallende feestdag;
 - b. 50% van het uursalaris voor alle overige uren.
3. Over verschoven uren als bedoeld in artikel 5.5 leden 1 en 2 wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend.
4. In afwijking van het in artikel 5.5.1 bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd, de uren door een werknemer, werkzaam in de dagdienst, gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende werktijd indien:
 - a. het werk niet eerder aanvangt dan 07.00 uur;
 - b. het werk niet later eindigt dan 18.00 uur;
 - c. de dagelijkse pauze niet wordt verlengd.
5. In afwijking van het in artikel 5.5.1 bepaalde worden evenmin als verschoven uren beschouwd de uren door een chauffeur gewerkt gedurende buiten het dienstrooster vallende

tijd, indien en voor zover deze uren nog op dezelfde dag door diensttijd en pauzes van gelijke duur worden ingehaald.

Artikel 5.6 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren die het aantal uren van het dienstrooster overschrijden.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder worden op hun verzoek niet uitgenodigd overwerk te verrichten.
3.
 - a. Indien het overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat er bij betrokken is, hetzij op grond van het aantal uren dat per dag moet worden overgewerkt, zal de werkgever hierover vooraf overleg plegen met de PVT, onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover met de werkgever overleg te plegen.
Daar waar een OR is ingesteld behoeft het voorgaande de instemming van deze raad.
 - b. Onverminderd het onder artikel 5.6.3 sub a bepaalde zal van al het verrichte overwerk periodiek mededeling aan de PVT worden gedaan.
4. In afwijking van het in artikel 5.6.1 bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
 - a. Indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een half uur per dienst en in totaal niet meer dan een uur wordt overschreden;
 - b. Arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, voor zover over deze uren het voor betrokkenen geldende salaris door de werkgever wordt doorbetaald;
 - c. Arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren anders dan bedoeld in de artikelen 5.8, 7.1, 7.2, 7.3 en 10.4.
5. Pauzetime in de fabriek, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerktijd uitbetaald.
6. De werknemer, die onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt één uur extra als overwerk uitbetaald, gelijk aan het eerste overwerkuur.
7. Overwerk wordt per uur beloond met de volgende toeslag:
 - a. 100% van het uursalaris, indien verricht tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 00.00 uur of op een niet op zondag vallende feestdag;
 - b. 50% van het uursalaris over alle overige uren.
8.
 - a. Overwerk zal binnen 4 weken, nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is.
 - b. Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald, worden alleen de in artikel 5.6.7 genoemde toeslagen uitbetaald.
9. Over de uren van overwerk wordt geen ploegentoeslag toegekend.
10. De zon- en feestdagen, zoals genoemd in artikel 7.2.1, worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 00.00 - 24.00 uur, met dien verstande dat na instemming OR of de PVT kan worden bepaald dat de feestdag aanvangt op het tijdstip van de laatste ploegwisseling voor de desbetreffende feestdag en eindigt op een 24 uur later gelegen tijdstip.
11. Onverminderd het in artikel 5.6 leden 7 en 8 bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en

de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met inachtneming van het maximum geldend in de Arbeidstijdenwet. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Artikel 5.7 Vakantietoelage

1. De werkgever zal aan de werknemers een vakantietoelage toekennen. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.
2. a. Deze vakantietoelage bedraagt per vol vakantietoelagejaar 8% van het door de werknemer verdiende roosterinkomen (excl. overwerkbeloning en uitkering als bedoeld in artikel 6.4) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid. Voor functievolwassen werknemers bedraagt de minimum vakantietoelage per 1 mei 2017 € 1.675,19.
Dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de afgesproken structurele verhogingen in de cao. Voor de werknemers in functiegroep 0, de aanloopschaal of vallende onder de overgangsregeling, geldt geen minimum vakantietoelage.
Indien een werknemer gedurende het vakantietoelagejaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de vakantietoelage naar evenredigheid van de tijd dat hij gedurende het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest.
- b. Eventuele vakantietoelageuitkeringen op grond van sociale verzekeringswetten zullen met de door de werkgever uit te keren toeslag worden verrekend.
3. De opgebouwde vakantietoelage wordt in de maand mei uitbetaald. Na instemming van de OR of PVT kan de werkgever de vakantietoelage geheel of gedeeltelijk op een ander tijdstip betalen, mits de tweede betaling in de maand juni valt.
4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband gedurende het vakantietoelagejaar wordt eventueel teveel of te weinig uitgekeerde vakantietoelage alsnog verrekend, dan wel uitbetaald, met dien verstande dat het minimum bedrag als genoemd in artikel 5.7.2 sub a naar evenredigheid in acht wordt genomen voor de aldaar genoemde categorieën werknemers.
5. Artikel 17 lid 2 van de Wet minimumloon vakantietoelage blijft buiten toepassing.

Artikel 5.8 Feestdagtoelage

1. a. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, met behoud van salaris, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
- b. De werknemer in volcontinudienst die op een feestdag arbeid volgens zijn rooster moet verrichten, ontvangt per gewerkt uur, over de maand (periode) waarin die feestdag valt een toeslag van 100% op het uursalaris. De toeslag voor het werken op een feestdag kan op verzoek van de werknemer worden omgezet ter vermindering van de opkomstdagen.
- c. Op 24 en 31 december zal, met uitzondering van de volcontinudienst, na 18.00 uur geen arbeid meer in ploegendienst worden verricht met behoud van salaris.
2. Indien op een feestdag, welke niet op een dienstroostervrije dag valt, wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 5.6 leden 7 en 8 bepaalde.

Artikel 5.9 Salarisbetaling

1. De werkgever betaalt het salaris maandelijks (per periode) op de daartoe aangewezen betaaldag aan iedere werknemer afzonderlijk en is bevoegd om het salaris geheel of gedeeltelijk over te maken op een betaalrekening van de werknemer.
2. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dit wenst, eventuele ontvangstbevestigingen op een door de werkgever vast te stellen tijdstip in te leveren.
3. De werkgever is gehouden een duidelijke specificatie bij de afrekening te verstrekken.

5.A **Aanpassing salarisschalen**

Salarisaanpassing

Met ingang van 1 mei 2017 wordt het salaris verhoogd met 1,6% structureel, deze wordt als volgt uitgevoerd:

- De salarisschalen worden per 1 mei 2016 verhoogd met 1,6%.
- Bedrijven zullen de stijging zo spoedig mogelijk in hun salarisbetaling doorvoeren.
- Voor de periode van 1 mei 2017 tot de invoering van de loonstijging wordt eenmalig een bruto betaling ter grootte van (ongeveer) 1,6% gedaan
(= 1,6% * maandinkomen * aantal maanden * 1,08).
- Voor werknemers die niet gedurende de gehele periode van 1 mei 2017 tot de invoering van de loonstijging in dienst zijn geweest, wordt de betaling pro rata gedaan.
- In augustus 2017 wordt een eenmalige bruto-uitkering van € 75,- betaald aan medewerkers die op dat moment in dienst zijn. Voor medewerkers in deeltijd wordt deze eenmalige uitkering pro rata uitbetaald.

Indien in een onderneming afwijkende salarissen en salarisschalen van toepassing zijn, gelden de genoemde verhogingen voor deze salarissen en salarisschalen.

Individuele salarissen worden eveneens met het genoemde percentage verhoogd, tenzij er individuele, afwijkende afspraken bestaan (zoals afbouw persoonlijke toeslag).

Bedrijven die aantoonbaar kunnen maken dat deze loonstijging niet verantwoord is omdat de continuïteit van de onderneming onder druk staat, kunnen een tijdelijke of definitieve ontheffing van het Bedrijfstakbureau verkrijgen. Deze ontheffing moet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 1 oktober 2017, bij het Bedrijfstakbureau worden aangevraagd en is mogelijk als:

- de salaristabellen die het betreffende bedrijf hanteert, hoger zijn dan de salaristabellen in bijlage 5B van de cao;

en

- de problematische continuïteit van de onderneming aannemelijk kan worden gemaakt door bijvoorbeeld verliesgevende cijfers, reorganisatie, ontslagen en/of een onvoldoende gevulde orderportefeuille;

en

- de zienswijze van de OR of PVT bij de aanvraag wordt overlegd. De lokale vakbondsvertegenwoordiger kan de OR of PVT daar te allen tijde in ondersteunen.

Koppeling maandtabellen en periodetabellen

De structurele verhogingen worden als volgt toegekend:

In de oneven kalenderjaren wordt de periodetabel aangepast met ingang van de periode waarin de afgesproken datum valt en in de even kalenderjaren wordt de periodetabel aangepast met ingang van de periode die volgt op de afgesproken datum.

Overzicht van de verhoging van de salarisschalen over de periode 1990 t/m 2017

datum	percentage
1 juli 1990	3
1 januari 1991	1,95
1 april 1991	3,5
1 juni 1992	4,25
1 april 1993	4
1 januari 1994	0,75
1 mei 1995	1,25
1 januari 1996	0,75
1 juli 1996	2
1 januari 1997	0,5
1 juli 1997	2,5
1 juli 1998	2,75
1 april 1999	2,5
1 oktober 1999	0,5
1 april 2000	3,5
1 januari 2001	1,9
1 april 2001	4
1 april 2002	3
1 oktober 2002	0,5
1 mei 2003	2,5
1 juli 2005	1
1 januari 2006	2
1 januari 2007	0,8
1 juni 2007	2,8
1 juni 2008	2,8
1 augustus 2009	1
1 oktober 2010	1,25
1 juni 2011	2,0
1 december 2012	1,5
1 september 2013	1,5
1 januari 2014	1,75
1 januari 2015	1,5
1 mei 2016	1,5
1 mei 2017	1,6

5.B Salarisschalen per 1 mei 2017

Minimum salarisschalen NWBC (PER MAAND) ingaande 1 mei 2017 (inclusief een verhoging van 1,6%)

Functiejaarschaal

Groep	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Punten ORBA		0- 19.5	20- 39.5	40- 59.5	60- 79.5	80- 94.5	95- 109.5	110- 124.5	125- 140.5	141- 160.5	161- 185
Aanloopschaal		1646,67	1680,39	1725,02	1777,22	1838,17	1921,41	2000,80	2082,41	2232,57	2401,72
0 functiejaar	1551,60	1830,46	1867,97	1917,55	1975,60	2043,32	2135,86	2224,13	2314,85	2481,73	2669,82
1 functiejaar		1849,22	1886,11	1938,71	2011,88	2084,47	2174,52	2267,07	2362,03	2535,55	2745,39
2 functiejaar		1864,95	1904,85	1964,70	2038,50	2115,27	2212,06	2307,60	2406,77	2591,81	2823,41
3 functiejaar		1881,25	1921,77	1991,35	2074,77	2154,60	2251,95	2348,69	2457,56	2652,28	2898,99
4 functiejaar		1900,02	1944,17	2019,75	2109,24	2190,89	2293,68	2390,44	2503,53	2707,30	2975,20
5 functiejaar			1968,34	2047,55	2147,34	2228,35	2329,37	2432,15	2550,07	2762,34	3052,00
6 functiejaar						2267,68	2370,45	2471,47	2593,03	2822,82	3133,03
7 functiejaar								2513,79	2642,60	2878,43	3207,43
8 functiejaar									2687,35	2937,10	3286,00
9 functiejaar										2994,54	3362,21
10 functiejaar											3437,19

Opmerkingen:

Schaal 0 is het Wettelijke Minimumloon per maand per 1 januari 2017.

Zie voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen artikel 5.1 van deze CAO.

Minimum salarisschalen NWBC (PER PERIODE VAN 4 WEKEN) ingaande de 5e periode 2017 (inclusief een verhoging van 1,6%)

Functiejaarschaal

Groep	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Punten ORBA		0- 19.5	20- 39.5	40- 59.5	60- 79.5	80- 94.5	95- 109.5	110- 124.5	125- 140.5	141- 160.5	161- 185
Aanloopschaal	1514,93	1545,96	1587,01	1635,06	1691,12	1767,68	1840,75	1915,79	2053,95	2209,60	
0 functiejaar	1432,20	1684,74	1718,59	1763,97	1816,55	1880,06	1965,34	2047,55	2129,18	2282,79	2456,36
1 functiejaar		1699,85	1734,30	1783,30	1851,02	1916,33	2000,41	2085,65	2173,34	2331,18	2524,70
2 functiejaar		1716,78	1751,88	1806,88	1874,61	1946,56	2033,64	2123,77	2215,10	2384,39	2596,02
3 functiejaar		1730,12	1767,58	1832,26	1909,08	1983,48	2071,15	2160,05	2262,24	2440,02	2666,81
4 functiejaar		1747,61	1786,31	1858,30	1940,53	2016,72	2109,82	2198,12	2301,52	2493,27	2736,93
5 functiejaar			1811,74	1883,07	1975,60	2049,96	2143,11	2237,46	2346,91	2541,01	2807,10
6 functiejaar						2088,05	2181,22	2274,33	2385,58	2595,41	2880,82
7 functiejaar								2313,05	2430,34	2648,67	2952,80
8 functiejaar									2471,47	2702,45	3023,58
9 functiejaar										2755,69	3091,90
10 functiejaar											3162,67

Opmerkingen:

Schaal 0 is het Wettelijke Minimumloon per periode per 1 januari 2017.

Zie voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen artikel 5.1 van deze CAO.

Hoofdstuk 6 Overige beloningen en vergoedingen

Artikel 6.1 Toeslagen

1. **Toeslag voor werk onder bezwaarlijke omstandigheden**
 - a. Aan de werknemer die in de roet-, meng-, wals- of weegafdeling werkt en daardoor intensief met roet in aanraking komt, wordt per gewerkt uur een toeslag betaald van 15% van zijn uursalaris.
 - b. Voor arbeidsomstandigheden, welke naar het oordeel van de werkgever gelijk kunnen worden gesteld aan de onder artikel 6.1.1 sub a genoemde, kan na overleg met de vakverenigingen, eveneens per uur een toeslag van maximaal 15% van het uursalaris worden betaald.

Artikel 6.2 Consignatie

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 0,5%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 2,5% van hun maandsalaris (resp. 0,55%, 2,2% en 2,75% van hun periodesalaris).
Werknemers kunnen niet verplicht worden tot het aansluitend verrichten van overwerk.

Artikel 6.3 Karweiwerkzaamheden

De werkgever kan na instemming van de OR afspraken maken over de voorwaarden voor het verrichten van karweiwerkzaamheden. Voor zover de werkgever hierover geen afspraken heeft gemaakt, gelden de bepalingen van 13.A van deze cao.

Artikel 6.4 Extra jaarlijkse uitkering

1.
 - a. De werkgever zal - tenzij zijnerzijds na overleg met de vakverenigingen aan het Bedrijfstakbureau een verklaring van een erkend accountant wordt overgelegd dat in het desbetreffende boekjaar geen winst is gemaakt - de aan het eind van het betreffende boekjaar in dienst zijnde werknemer, een extra uitkering toekennen van tenminste 3% van het in dat jaar verdiende roosterinkomen (excl. overwerkverdiensten en de vakantietoeslag) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van ziekte of ongeval. Van dit uitkeringspercentage wordt 1% onafhankelijk van de bovengenoemde accountantsverklaring uitbetaald aan het einde van enig jaar. De resterende 2%, welke afhankelijk is van bovengenoemde accountantsverklaring, zal uiterlijk in de maand maart, volgend op het betreffende jaar, worden uitbetaald. In geval van een voor het kalenderjaar afwijkend boekjaar zullen de betreffende data analoog worden vastgesteld.
 - b. Voorts wordt een evenredig deel van de uitkering toegekend aan de werknemer die in de loop van het boekjaar de dienst wegens pensionering dan wel vervroegde uittreding verlaat en aan de nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in artikel 10.8 van een in de loop van het boekjaar overleden werknemer.
2. In overleg met de desbetreffende vakvereniging(en) kan per onderneming in gunstige zin van het bepaalde in artikel 6.4.1 worden afgeweken of kan in plaats van het gestelde in artikel 6.4.1 een winstdelingsregeling worden overeengekomen. Aan deze winstdelingsregeling kan eventueel een spaarregeling worden gekoppeld.

Artikel 6.5 Reiskostenregeling

Daar waar dit nog niet het geval is, stelt de werkgever in zijn onderneming, na advies van de OR of PVT, een regeling vast voor vergoeding van reiskosten voor woon-/werkverkeer.

In deze regeling zal zijn vastgelegd dat een werknemer voor wie de enkele afstand tussen woonplaats en werkplaats meer dan 10 kilometer bedraagt, een vergoeding ontvangt. Deze regeling is niet van toepassing voor werknemers die op eigen initiatief gaan verhuizen en hierdoor voor reiskosten c.q. verhoogde reiskosten in aanmerking zouden komen.

Artikel 6.6 Vakbondscontributie

1. Werknemers die lid zijn van een vakvereniging, partij bij deze cao, kunnen op hun verzoek hun vakbondscontributie voldoen via een korting op het brutoloon, dan wel via een korting op het vaste deel van de extra jaarlijkse uitkering van het desbetreffende jaar.
2. De werknemer maakt uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar bij de werkgever kenbaar gebruik te willen maken van de regeling en sluit daartoe een overeenkomst met de werkgever. (Model 13.B)
3. De werknemer overlegt uiterlijk 1 maart van het daaropvolgende jaar een op naam gestelde verklaring van de vakvereniging of een betalingsbewijs met daarop vermeld het door hem betaalde bedrag van de vakbondscontributie over het voorafgaande kalenderjaar.
4. Als de werknemer niet voor 1 maart van het daaropvolgende jaar het bewijsstuk heeft overlegd, wordt de fiscale verrekening van de contributie over het voorgaande jaar teruggedraaid.
5. Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur der uitvoeringsinstelling sociale verzekeringen blijkt dat de belasting- en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.
6. Deze regeling is van toepassing indien en voor zover de fiscale regels dat toelaten.

Hoofdstuk 7 Vakantie-, verzuim- en feestdagen

Artikel 7.1 Vakantie- en verlofdagen

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 juni van enig kalenderjaar tot 1 juni van het daaropvolgende kalenderjaar, tenzij de werkgever na instemming van de OR of PVT een andere periode heeft vastgesteld.

2. Duur van de vakantieaanspraak – geldig tot 1 januari 2018

Per vol vakantiejaar dienstverband verwerven de werknemers vakantieaanspraak met behoud van salaris als volgt:

werknemers met een leeftijd van:	aantal dagen of diensten:
t/m 44 jaar	20 wettelijk en 4 bovenwettelijk
45 t/m 49 jaar	20 wettelijk en 5 bovenwettelijk
50 t/m 54 jaar	20 wettelijk en 6 bovenwettelijk
55 t/m 59 jaar	20 wettelijk en 7 bovenwettelijk
60 en 61 jaar	20 wettelijk en 8 bovenwettelijk
62 t/m 64 jaar	20 wettelijk en 9 bovenwettelijk

De leeftijd van de werknemer op de eerste dag van het vakantiejaar is bepalend voor het aantal dagen of diensten vakantieaanspraak.

Werknemers die in het kalenderjaar 2016 en 2017 de leeftijd van 65 jaar bereiken of hebben bereikt, hebben in afwijking van het hierboven gestelde recht op 20 wettelijke en 9 bovenwettelijke verlofdagen.

Vakantieaanspraken kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven. De vakantieaanspraak wordt uitgedrukt in uren, waarbij het aantal uren in een dienst of dag bij het toekennen van het verlof gelijk dient te zijn als bij het opnemen van het verlof.

Met ingang van 1 januari 2018 vervalt bovenstaande tekst van lid 2.

Artikel 7.1 lid 2 komt met ingang van 1 januari 2018 als volgt te luiden:

Duur van de vakantieaanspraak – geldig vanaf 1 januari 2018

Per vol vakantiejaar dienstverband heeft de werknemer recht op 20 dagen/ diensten wettelijke vakantie. Daarnaast heeft de werknemer recht op bovenwettelijke vakantie. De hoeveelheid bovenwettelijke vakantie is afhankelijk van de leeftijd:

Leeftijd	Aantal dagen/diensten <u>wettelijke vakantie</u> per vakantiejaar	Aantal dagen/diensten <u>bovenwettelijke vakantie</u> per vakantiejaar
t/m 45 jaar	20	4
46 t/m 50 jaar	20	5
51 t/m 55 jaar	20	6
56 t/m 60 jaar	20	7
61 en 62 jaar	20	8
vanaf 63 jaar	20	9

De leeftijd van de werknemer op de eerste dag van het vakantiejaar is bepalend voor het aantal dagen of diensten vakantieaanspraak.

Werknemers die op grond van artikel 7.1 lid 2 die in deze cao tot 1 januari 2018 van kracht was, recht hebben op meer bovenwettelijke vakantie dan in bovenstaande tabel, houden dit recht tot het moment dat de rechten op basis van bovenstaande tabel gelijk zijn of hoger dan dit recht.

Voortaan zullen de leeftijden in de tabel veranderen als de AOW-leeftijd hoger wordt. Naar de huidige verwachting stijgt de AOW-leeftijd elk jaar stapsgewijs van 66 jaar in 2018 naar 67 jaar + 3 maanden in 2022. De leeftijden in de tabel zullen overeenkomstig worden verhoogd telkens als de AOW-leeftijd stijgt. Daarbij geldt steeds als overgangsregeling dat werknemers die op basis van de voorgaande tabel meer recht hebben op bovenwettelijke vakantie dan in de nieuwe tabel, het hogere recht behouden tot het moment dat de rechten op basis van de nieuwe tabel gelijk zijn of hoger dan dit recht.

Vakantieaanspraken kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven. De vakantieaanspraak wordt uitgedrukt in uren, waarbij het aantal uren in een dienst of dag bij het toekennen van het verlof gelijk dient te zijn als bij het opnemen van het verlof.

3. Vakantieaanspraak ingeval van aanvang/einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar

- a. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft in afwijking van het in artikel 7.1.2 bepaalde, voor elke maand (periode) dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in artikel 7.1.2 genoemde vakantieaanspraak.
- b. Voor de berekening van de vakantieaanspraak wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand (de helft van enige periode) in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand (periode) in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand (de helft van enige periode) in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand (periode) in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan 1 maand (periode) heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de vakantieaanspraak zullen als regel tenminste 3 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, waarbij elke kalenderweek geacht wordt 5 diensten te omvatten ongeacht het feitelijk aantal verzuimde diensten in deze periode.
De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om -in afwijking van het gestelde in dit lid- een aaneengesloten vakantie te mogen genieten van tenminste 2 aaneengesloten kalenderweken. De werkgever mag dit verzoek weigeren op bedrijfseconomische gronden.
- b. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de maanden juni t/m september op het door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer vast te stellen tijdstip.
- c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever advies van de OR of PVT aangewezen tijdvak van stopzetting, vakantie opnemen.
- d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanige vakantieaanspraak heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele "Verlofdagen zonder behoud van loon" als bedoeld in artikel 7.1.10 voldoende zijn voor de hier bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel verlofdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 7.1.4 sub c en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 7 maanden na afloop van het betreffende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een collectieve verlofdag als bedoeld in artikel 7.1.5 sub b van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 7.2.1, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze collectieve verlofdag alsnog zal worden genoten.
- f. Indien de werknemer zijn aaneengesloten vakantie niet heeft opgenomen binnen 6 maanden direct volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal genieten.

5. Verlofdagen

- a. Het resterend aantal dagen van de vakantieaanspraak kan in de vorm van verlofdagen worden opgenomen. Vakantieaanspraken kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
- b. Als regel geldt dat de werkgever per kalenderjaar 3 verlofdagen als collectieve verlofdagen kan aanwijzen en de aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar na advies van de OR of PVT zal geschieden.
- c. De data van eventueel overblijvende verlofdagen (zogenoemde vrije verlofdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer vastgesteld. De overblijvende verlofdagen kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, aaneengesloten worden genoten.
- d. Indien de werknemer zijn verlofdagen niet heeft opgenomen binnen 4 maanden direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

6. Vakantie na het tijdstip als bedoeld in artikel 7.1.4 sub f en artikel 7.1.5 sub d

Het bepaalde in artikel 7.1.4 sub f en 7.1.5 sub d is niet van toepassing:

- a. bij het niet of niet ten volle kunnen opnemen van de vakantie in de gevallen als bedoeld in artikel 7.1.7;
- b. indien de vakantie buiten de schuld van de werknemer niet kon worden opgenomen;
- c. indien een werknemer is opgeroepen voor militaire dienst of vervangende dienst, tenzij de werkgever de betrokken werknemer daaraan voorafgaand in de gelegenheid stelt de vakantie, waarop hij nog recht heeft, op te nemen.

- 7. Het niet-verwerven van vakantieaanspraken gedurende onderbreking der werkzaamheden**
- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. 1. Het onder artikel 7.1.7 sub a bepaalde is niet van toepassing - en de werknemer verwerft dus wél vakantieaanspraken - indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. het, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van de militaire of vervangende dienst;
 - b. het genieten van verlof, gebaseerd op in vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - c. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - d. niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - e. zwangerschap of bevalling.In deze gevallen worden de vakantieaanspraken verworven over de volledige tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht.

Het onder artikel 7.1.7 sub a bepaalde is voorts niet van toepassing - en de werknemer verwerft dus wél vakantierechten - indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- f. arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door de opzet van de werknemer. In dit geval worden de vakantieaanspraken verworven over het tijdvak van de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen
NB Dit artikellid is deels achterhaald door de invoering van de vakantiewetgeving 2012.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder artikel 7.1.7 sub b onder 1 in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de termijn van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in artikel 7.1.3 sub b bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer, die op de eerste dag van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantieaanspraken over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens een reden genoemd in artikel 7.1.7 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 7.3.1 sub B gelden niet als vakantie.
- b. Indien een in artikel 7.1.8 sub a genoemde verhindering echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie(dag) zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, wel als vakantie worden geteld, tenzij de werknemer voor de aanvang van die vastgestelde vakantie(dag) aan de werkgever heeft medegedeeld dat een in artikel 7.1.7 sub B onder 1 en sub c of een in artikel 7.3.1 sub B, onder a, b, g en k genoemde verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 7.3.1 sub B onder a, b, g en k ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie(dag).
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte door de daartoe bevoegde instantie is

vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

- c. Indien ingevolge het in artikel 7.1.8 sub b bepaalde de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig word gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die vakantie alsnog kan worden genoten.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande, dat deze vakantie niet in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft genoten, zal hem voor elke vakantiedag of -dienst een evenredig deel van het maandsalaris (perodesalaris) worden uitbetaald.
- c. Bij ontslagneming door de werknemer of bij ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, heeft de werkgever het recht de vergoeding welke de werknemer over de eventueel teveel genoten vakantiedagen of -diensten heeft ontvangen, terug te vorderen en eventueel te verrekenen met het salaris.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van het "Verlof zonder Behoud van Loon", welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- e. Verjaring van vakantieaanspraken vindt niet plaats in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever na 5 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid.

10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantieaanspraken

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel aanspraak op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel "Verlof zonder Behoud van Loon" de werknemer aanspraak kan maken.

11. Berekening bedrag aan doorbetaald salaris en vergoeding

Met betrekking tot het doorbetalen van het salaris als bedoeld in artikel 7.1.2 geldt dat wordt betaald een evenredig deel van het gederfde salaris over de door afwezigheid vervallen werktijd van het dienstrooster. De berekening van de eventueel gederfde beoordelingstoelage vindt plaats over een na instemming van OR of de PVT vast te stellen periode, waarbij de overwerkverdiensten buiten beschouwing worden gelaten.

12. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werkgever kan na advies van de OR of PVT bepalen dat de werknemer, behoudens ingeval van overmacht, de aanvraag voor verlof een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
- b. Indien de werkgever na advies van de OR of PVT het vakantiejaar anders vaststelt dan in artikel 7.1.1 is genoemd, informeert hij de vakverenigingen; bij het ontbreken van een dergelijke mededeling geldt het vakantiejaar als genoemd in artikel 7.1.1.

Artikel 7.2 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1^e en 2^e kerstdag, Koningsdag, en eenmaal per 5 jaren de dag ter viering van de Nationale Bevrijding (5 mei).

2. Werknemers worden zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld verlof op te nemen teneinde andere dan de in artikel 7.2.1 genoemde religieuze feestdagen te vieren, een en ander in tijdig overleg met de bedrijfsleiding.

Artikel 7.3 Kort verzuim met behoud van salaris

1. In afwijking van het anders en overigens in de Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:
 - A. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer geldt het in artikel 10.4 en 10.10 bepaalde.
 - B. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag, waarop door de werknemer ander werk had moeten worden verricht, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval plaatsvindt buiten tegenwoordigheid van de werknemer.
In dit artikel wordt onder echtgeno(o)t(e) mede verstaan de levenspartner mits deze, met een huwelijk vergelijkbare, relatie is vastgelegd in een notariële akte dan wel 2 jaar heeft geduurd en als zodanig schriftelijk bij de werkgever is bekend gemaakt.

Bij overlijden:

- | | |
|---|---|
| a. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind of pleegkind van de werknemer, van een schoonzoon of schoondochter, van de vader, moeder, schoonmoeder of schoonvader van de werknemer, alsmede een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster | vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis, een en ander echter met een maximum van 4 dagen |
| b. bij overlijden of begrafenis van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgenote, kleinkind, niet onder a genoemde broer of zuster, zwager, schoonzuster of, voor zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- of aanverwanten | gedurende 1 dag |

Bij huwelijk:

- | | |
|---|-----------------------|
| c. bij ondertrouw van de werknemer, tenzij de desbetreffende formaliteiten in zijn vrije tijd kunnen geschieden | gedurende een 1/2 dag |
| d. bij het aangaan van een huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van de werknemer | gedurende 2 dagen |
| e. bij het aangaan van een huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster | gedurende 1 dag |
| f. bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de grootouders van de werknemer | gedurende 1 dag |

Bij bevalling:

g. bij bevalling van de echtgenote

gedurende het resterende deel van de dienst alsmede de daaropvolgende dienst. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg, gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na de bevalling van de echtgenote. Dit kraamverlof dient te worden opgenomen binnen een periode van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Bij dienstjubileum:

h. bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer

gedurende 1 dag

Voor afwezigheid buiten schuld of bijzondere verplichtingen:

i. indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is voor een korte tijdsduur zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke hij van derden hiervoor kan ontvangen

gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur

Bij verhuizing:

j. voor verhuizing

eenmaal per 3 jaren gedurende 1 dag of dienst

Voor bezoek huisarts of ziekenhuis:

k. volgens de regeling van artikel 4.1 van de Wet arbeid en zorg.

een korte, naar billijkheid te berekenen tijd

Voor bezoek aan de tandarts:

l. voor noodzakelijk bezoek aan de tandarts, echter voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, het bezoek hem persoonlijk moet betreffen en de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde kan doen gelden en waarbij geldt dat bij gebruikmaking van het maximum aantal uren desgewenst en zo mogelijk dient te worden aangetoond dat dit maximum inderdaad noodzakelijk was.

gedurende de benodigde tijdsduur tot een maximum van 4 uren per keer

De werkgever kan na instemming van de OR of PVT nadere uitvoeringsbepalingen voorstellen

Voor niet leerplichtige jeugdige werknemers:

m. voor niet-leerplichtige jeugdige werknemers die scholing volgen, gelden de bepalingen van art. 8.1

- C. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het gedeerde inkomen over de door de afwezigheid vervallen werktijd van het dienstrooster. De berekening van de eventueel gedeerde beoordelingstoelage vindt plaats over een na instemming van de OR of PVT vast te stellen periode, waarbij overwerkdiensten buiten beschouwing worden gelaten.
2. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- Schorsing van de werknemer door de werkgever, gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst, in de gevallen en onder voorwaarden als geregeld in de eventueel geldende bedrijfsregelingen.
 - De invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de vereiste ontslagvergunning van UWV heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Bij dit overleg wordt tevens betrokken de mogelijkheid om een WW-uitkering bovenwettelijk aan te vullen tot 100% van het netto-roosterinkomen. Partijen achten een termijn van 1 week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
 - De verlenging van de vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de in artikel 7.3.2 sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - dat wil zeggen tenminste 1 week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. Indien de werkgever wil afwijken van een bovenwettelijke aanvullingsregeling, zoals toegepast gedurende de onder artikel 7.3.2 sub b bedoelde periode, zal hij hierover vooraf overleg plegen met de vakverenigingen.
 - In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan een evenredig deel van het normale maandinkomen (periode-inkomen) tenzij tussen de werkgever en de vakverenigingen een afwijkende regeling is getroffen.
3. De werknemer behoudt het recht op het in artikel 7.3.1 sub c bedoelde salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is (geweest) zijn arbeid te verrichten.

Artikel 7.4 Zorgverlof

- De werknemer heeft ingevolge artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg recht op kortdurend zorgverlof. Dit verlof bedraagt maximaal 2 keer het aantal uren per week dat de werknemer werkt. De werknemer heeft tijdens het zorgverlof recht op 70% van het brutosalaris per dag. Het zorgverlof kan ook worden opgenomen in halve dagen.
- Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet arbeid en zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake

zijn. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorg) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

Artikel 7.5 Extra vrije tijd oudere werknemers

1. Extra vrije tijd oudere werknemers – geldig tot 1 januari 2018

Werknemers van 59 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze extra vrije tijd bedraagt:

- voor 59 jarigen 20 uur per kwartaal
- voor 60 jarigen 24 uur per kwartaal
- voor 61 jarigen 28 uur per kwartaal
- voor 62 jarigen 32 uur per kwartaal
- voor 63 jarigen 36 uur per kwartaal
- voor 64 jarigen 40 uur per kwartaal

Werknemers die in het kalenderjaar 2016 en 2017 de leeftijd van 65 jaar bereiken of hebben bereikt, kunnen, in afwijking van het hierboven gestelde, op vrijwillige basis 40 uren extra vrije tijd per kwartaal opnemen.

Met ingang van 1 januari 2018 vervalt bovenstaande tekst van lid 1.

Artikel 7.5 lid 1 komt met ingang van 1 januari 2018 als volgt te luiden:

Extra vrije tijd oudere werknemers – geldig vanaf 1 januari 2018

Oudere werknemers kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. De hoeveelheid extra vrije tijd is afhankelijk van de leeftijd:

Leeftijd	Extra vrije tijd per kwartaal:
60 jaar	20 uur
61 jaar	24 uur
62 jaar	28 uur
63 jaar	32 uur
64 jaar	36 uur
vanaf 65 jaar	40 uur

Een werknemer die gedurende een lopend kwartaal 60 jaar wordt, heeft vanaf de dag van zijn verjaardag recht op een evenredig deel van de extra vrije tijd van dat kwartaal.

Werknemers die op grond van artikel 7.5 lid 1 die in deze cao tot 1 januari 2018 van kracht was recht hebben op meer 'extra vrije tijd per kwartaal' dan in bovenstaande tabel, houden dit recht tot het moment dat de rechten op basis van bovenstaande tabel gelijk zijn of hoger dan dit recht.

Voortaan zullen de leeftijden in de tabel veranderen als de AOW-leeftijd hoger wordt. Naar de huidige verwachting stijgt de AOW-leeftijd elk jaar stapsgewijs van 66 jaar in 2018 naar 67 jaar + 3 maanden in 2022. De leeftijden in de tabel zullen overeenkomstig worden verhoogd telkens als de AOW-leeftijd stijgt. Daarbij geldt steeds als overgangsregeling dat werknemers die op basis van de voorgaande tabel meer recht hebben op extra vrije tijd per kwartaal dan in de nieuwe tabel, het hogere recht behouden tot het moment dat de rechten op basis van de nieuwe tabel gelijk zijn of hoger dan dit recht.

2. Over bovenstaande uren zal 80% van het inkomen worden betaald.
3. Het onder artikel 7.5.2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten noch voor de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, de vakantietoeslag en voor de extra eindejaarsuitkering.
4. Per onderneming zal in onderling overleg tussen betrokkene en de bedrijfsleiding worden vastgesteld gedurende welke termijn en op welke wijze bovenstaande vrije tijd in de vorm van bijvoorbeeld roostermatige vrije diensten of halve vrije diensten kan worden genoten. Extra vrije tijd kan echter uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen. Niet opgenomen extra vrije tijd vervalt en wordt niet vervangen door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.

Artikel 8.1 Scholing niet-leerplichtige jeugdige werknemers

1. Scholing van niet-leerplichtige jeugdige werknemers

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende opleidingsinstituten.

Bedoelde werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de opleidingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betrokken werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. Scholing van niet-leerplichtige werknemers (Beroepsbegeleidende leerweg)

Niet-leerplichtige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van de beroepsbegeleidende leerweg.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van de betrokken werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp één ochtend of middag per week - de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar. Indien in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg een leerovereenkomst wordt gesloten met de betrokken werknemer, zal dit gepaard gaan met een arbeidsovereenkomst.

3. Scholing van niet-leerplichtige werknemers

De faciliteiten als bedoeld in artikel 8.1.2 zullen analoog worden toegepast op niet-leerplichtige werknemers, die met instemming van hun werkgever een scholing - die niet onder de beroepsbegeleidende leerweg valt - volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

4. Cumulatie van artikelen 8.1.1 met 8.1.2 en/of 8.1.3 vindt niet plaats.

Artikel 8.2 Regeling partieel leerplichtige werknemers

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

3. Het aantal in de cao bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. Ingeval een werknemer toch op een van de in artikel 8.2.4 bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenoemde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in artikel 8.2.3.

Artikel 8.3 Scholing en ontwikkeling

1. Partijen zijn van oordeel dat binnen de bedrijfstak naast de scholing en opleiding van nieuwe werknemers de nodige aandacht dient te worden geschonken aan de scholing en opleiding van de werknemers die reeds in de bedrijfstak werkzaam zijn. Gestreefd dient te worden naar een situatie waarin de scholing en opleiding van werknemers in de bedrijfstak gelijke tred houdt met de technologische ontwikkelingen. Voor zover nodig zullen initiatieven in de richting van de SORK worden ontplooid om het cursuspakket uit te breiden dan wel aan te passen.

2. Ontwikkelingsgesprek

Jaarlijks vindt een ontwikkelingsgesprek plaats waarin wensen, ambities en mogelijkheden van de werknemer worden besproken met als doel de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te ondersteunen. Als een werkgever functioneringsgesprekken voert, kunnen de ontwikkelingsgesprekken daarmee worden gecombineerd. Het ontwikkelingsgesprek kan ook worden gekoppeld aan een beoordelingsgesprek zoals genoemd in artikel 5.2. Werknemer en werkgever kunnen ter ondersteuning en uitvoering van het ontwikkelingsgesprek gebruik maken van de 'cao-tool Ontwikkelingsgesprek' (zie hiervoor www.caokunststofenrubber.nl).

3. Opleidingsplan

Per bedrijf wordt een opleidingsplan en een opleidingsbudget vastgesteld. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de 'cao-tool voorbeeld-opleidingsplannen voor klein-, middel- en grootbedrijf' (zie hiervoor www.caokunststofenrubber.nl).

Het opleidingsplan zal met de OR worden besproken. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden heeft de OR instemmingsrecht. De OR zal jaarlijks geïnformeerd worden over de uitvoering van het opleidingsplan en de realisatie het opleidingsbudget.

Bedrijven worden uitgenodigd om hun opleidingsplannen ter globale toetsing voor te leggen aan het Bedrijfstakbureau. Partijen kunnen op basis van een evaluatie van de voorgelegde opleidingsplannen besluiten tot de invoering van een flankerend sanctiebeleid.

4. Vergoedingen

De werkgever vergoedt de studiekosten (kosten van studieboeken, schoolgeld en reiskosten) indien de werknemer op verzoek van de werkgever in of buiten het bedrijf scholing volgt.

Werknemers die een opleiding volgen die voortvloeit uit een verplichting vanuit het bedrijf of vanuit de wet kunnen aanspraak maken op een tijd-voor-tijd vergoeding (zonder toeslag). Deze regeling geldt voor die werknemers die normaal gesproken ook in aanmerking zouden komen voor een overwerkvergoeding.

5. Persoonlijk opleidingsbudget (POB)

Er is een persoonlijk opleidingsbudget (POB) van minimaal € 1.000,- per periode van drie jaar beschikbaar. Deze periode van drie jaar vangt aan bij de toekenning van het POB door de werkgever. Het POB kan worden aangewend voor een loopbaangerichte opleiding, een EVC-traject en/of loopbaanadvies. Werknemers kunnen bij de werkgever een voorstel indienen. Bij voorkeur is sprake van een relatie tussen de opleiding en de branche, maar de opleiding hoeft niet gericht te zijn op een specifieke functie of afdeling.

Hoofdstuk 9 Pensioen

Artikel 9.1 Pensioenregeling

De werkgever die niet deelneemt aan de bedrijfstakpensioenregeling vastgelegd in de cao Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof- en Rubberindustrie dient voor de werknemers een pensioenregeling af te sluiten. Die pensioenregeling dient als geheel een resultaat te hebben dat minimaal gelijkwaardig is (zie hierna onder 9.2) aan de bedrijfstakpensioenregeling. De regeling moet naast ouderdomspensioen voorzien in een weduwen- en wezenpensioen van 70% respectievelijk 14% van het te bereiken ouderdomspensioen. De werkgever mag van de totale premielasten maximaal 40% inhouden op de salarissom van werknemers. Zie in bijlage 9.A de kenmerken van de bedrijfstakpensioenregeling. De werkgever kan de eigen pensioenregeling alleen voeren met dispensatie van de bedrijfstakpensioenregeling.

De eigen pensioenregeling dient tot stand te zijn gekomen in overleg met de ondernemingsraad of de lokale vakbondsbestuurder(s) (principeakkoord).

Artikel 9.2 Dispensatie en beleid

Werkgevers kunnen voor hun eigen regeling uitsluitend dispensatie krijgen onder de voorwaarde dat het resultaat van de eigen pensioenregeling in totaliteit ten minste gelijkwaardig is aan het resultaat van de bedrijfstakpensioenregeling. De eigen pensioenregeling dient volgens de berekening aan de hand van bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig te zijn aan de bedrijfstakpensioenregeling. Indien het bestuur van het Bedrijfstakbureau en de werkgever daarmee instemmen, kan worden afgezien van de berekening bedoeld in de vorige zin, en kan in plaats daarvan de gelijkwaardigheid worden aangetoond door middel van een kwalitatieve toets.

De werkgever dient voorafgaand aan de invoering of wijziging van de eigen regeling tijdig een verzoek tot dispensatie in.

Dispensatie kan voor maximaal vijf jaar worden verleend, maar nooit langer dan voor de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst van de pensioenregeling, en altijd onder de voorwaarde dat indien de bedrijfstakpensioenregeling en/of de gedispenseerde pensioenregeling tussentijds wijzigen, er door de werkgever aannemelijk moet worden gemaakt en zo nodig met een nieuw onderzoek moet worden aangetoond dat de gedispenseerde regeling nog "in totaliteit gelijkwaardig is". In voorkomend geval kan de gedispenseerde pensioenregeling moeten worden bijgesteld en moet opnieuw dispensatie worden aangevraagd. Zie ook hierna onder 9.4

Het bestuur van het Bedrijfstakbureau kan nadere voorwaarden verbinden aan de dispensatie.

Artikel 9.3 Aanvraag voor dispensatie

Een verzoek om (verlenging van) dispensatie moet bij het Bedrijfstakbureau worden ingediend. Het Bedrijfstakbureau beoordeelt het verzoek en de onder 9.2 genoemde gelijkwaardigheid. Waar in de in 9.2 genoemde bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 het bedrijfstakpensioenfonds als toetsende instantie wordt genoemd, dient 'het Bedrijfstakbureau' te worden gelezen.

De aanvraag voor (verlenging van) dispensatie dient vergezeld te gaan van de zienswijze van de OR of PVT, de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer(s) dan wel de documentatie die door de werkgever als zodanig wordt gehanteerd.

Bij de aanvraag hoort een verklaring met toelichting van een actuaris AG te zijn bijgesloten dat de pensioenregeling ten minste gelijkwaardig is op de in 9.2 bedoelde wijze. De kosten voor het opstellen van een verklaring door een actuaris AG zijn voor rekening van werkgever.

Bij de beoordeling van de gelijkwaardigheid baseert het bestuur van het Bedrijfstakbureau zich op voornoemde verklaring van de actuaris AG, maar zal zich in overleg met de verzoekende werkgever aanvullend laten adviseren door een onafhankelijke erkende pensioenadviseur. De eventuele kosten voor dit advies zijn voor rekening van werkgever.

Artikel 9.4 Overgangsregeling

- a. Werkgevers die per 1 mei 2017 of eerder een eigen pensioenregeling hebben, maar hiervoor geen dispensatie hebben aangevraagd bij het bestuur van het Bedrijfstakbureau, dienen dit alsnog zo spoedig mogelijk te doen. Echter, werkgevers van wie de uitvoeringsovereenkomst van de pensioenregeling uiterlijk 31 december 2019 afloopt maar hiervoor geen dispensatie hebben aangevraagd, hoeven tussentijds geen dispensatie aan te vragen, maar moeten dat doen bij de verlenging van de eigen uitvoeringsovereenkomst of eerdere wijziging van hun pensioenregeling.
- b. Per 2018 wordt de pensioenrichtleeftijd in de bedrijfstakpensioenregeling (zie bijlage 9.A) 68 jaar. Als de eigen pensioenregeling van een werkgever per 2018 niet wijzigt, of alleen en uitsluitend de pensioenrichtleeftijd naar 68 wordt gewijzigd en al het overige ongewijzigd blijft, zal in afwijking van 9.2 geen (tussentijdse) toetsing zijn vereist.

Bijlage 9.A Kenmerken Bedrijfstakpensioenpensioenregeling voor de Kunststof- en Rubberindustrie

Pensioentoezegging	Parameters 2017
Karakter pensioentoezegging	Uitkeringsovereenkomst ('defined benefit')
Toetredingsleeftijd	Geen
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar (68 jaar per 2018)
Pensioengevend salaris	Het tot een gemaximeerd jaarbedrag herleide maandinkomen (<i>schaalsalaris, plus beoordelingstoeslag, plus de eventuele ploegentoeslag, plus de eventuele persoonlijke toeslag vanwege plaatsing in een lagere functiegroep</i>)
Maximum pensioengevend salaris	€ 64.292 <i>(naar keuze van werkgever kan een excedentregeling worden verzekerd, mits op deze excedentregeling conform de Bedrijfstakpensioenregeling dezelfde voorwaarden van toepassing zijn)</i>
Franchise	€ 14.060 <i>(dit is gelijk aan 10/7 maal de enkelvoudige AOW van een gehuwde)</i>
Ouderdompensioen	1,81%
Partnerpensioen	Op risicobasis; 70% van het te bereiken Ouderdompensioen
Dekking wezenpensioen	Op risicobasis; 14% van het te bereiken Ouderdompensioen
Financiering	Minimaal 60% voor rekening werkgever, voor rekening werknemer maximaal 40% van de totale premie

Hoofdstuk 10 Ketenaanpak van zieke en arbeidsongeschikte werknemers

Artikel 10.1 Intentie

Partijen, overwegende, dat een integraal beleid ter zake van zieke en arbeidsongeschikte werknemers van groot belang is voor zowel de betrokken werknemer als de betrokken onderneming, hebben alle aspecten, die met dit beleid samenhangen, vastgelegd in dit hoofdstuk Ketenaanpak. Het hoofdstuk bevat alle afspraken over preventie, re-integratie en het opvangen van de financiële gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10.2 Preventie

Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de cao maken gebruik van de instrumenten die het Bedrijfstakbureau ter beschikking stelt en kunnen gebruik maken van de instrumenten die de 'Stichting Platform Onderwijs en Sociale innovatie Kunststof- en Rubberindustrie' ter beschikking stelt, waaronder de branche RI&E en de arbocatalogus.

De preventiemedewerker moet alle tijd, ruimte en opleiding krijgen, die benodigd zijn voor het goed uitvoeren van zijn functie.

Artikel 10.3 Re-integratie

Bij ziekte is het voor werkgevers en werknemers mogelijk een second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Indien een werkgever een second opinion aanvraagt, zijn de kosten voor de werkgever. Indien een werknemer een second opinion aanvraagt zijn de kosten voor de werknemer, tenzij de werknemer in het gelijk gesteld wordt. Vanaf 1 juli 2017 wordt de second opinion betaald door de werkgever.

Als een werknemer in het kader van tweede spoor re-integratie een functie accepteert bij een andere werkgever, vult de oude werkgever gedurende zes maanden het inkomen aan tot het niveau als zou hij zijn blijven werken bij de oude werkgever.

Artikel 10.4 Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal een bovenwettelijke uitkeringsregeling invoeren, die in haar totaliteit tenminste zal voldoen aan de in lid 3 van dit artikel en in artikel 10.10 omschreven regeling.
2. Indien in een onderneming voor de werknemers een bovenwettelijke uitkeringsregeling geldt, zal deze niet door de werkgever in voor de werknemers ongunstige zin worden gewijzigd, dan na instemming van de vakverenigingen.
3. **Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte**
 - a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - b.1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald met als ondergrens het minimumloon.

- b.1.a. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken**
Gedurende de eerste periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.
 - b.1.b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 26 weken**
Gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 95% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.
 - b.2. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.
 - b.2.a. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling derde periode van 26 weken**
Gedurende de derde periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.
 - b.2.b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling vierde periode van 26 weken**
Gedurende de vierde periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.
 - b.3. Indien een werknemer gedurende deze periode arbeid verricht, wordt over de gewerkte tijd het loon betaald en over de niet-gewerkte tijd ontvangt de werknemer de geldende doorbetaling c.q. aanvulling.
 - c. Vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar vindt over de eerste vier verzuimuren geen doorbetaling en aanvulling plaats.
4. Het in artikel 10.4 en artikel 10.10 bepaalde geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. In artikel 10.5.9 zijn de desbetreffende sancties vastgelegd.
5. De in artikel 10.4 genoemde loondoorbetalingen/uitkeringen resp. aanvullingen worden gestaakt met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 6.a. **Aanvulling op het inkomen van werknemers, die arbeidsongeschikt zijn voor 0-35%**
Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid krijgen deze werknemers het inkomen uit werk aangevuld als volgt:
- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| 3e ziektejaar | 80% van het arbeidsongeschikte deel |
| 4e ziektejaar | 70% van het arbeidsongeschikte deel |
| 5e ziektejaar | 60% van het arbeidsongeschikte deel |
| 6e ziektejaar en verder | 50% van het arbeidsongeschikte deel |
- 6.b. **Werknemers arbeidsongeschikt 80-100%**
Voor de zogenaamde IVA-gevallen, waarbij duidelijk is dat er eigenlijk geen sprake kan zijn van terugkomst of van re-integratie, geldt voor de eerste twee jaar van de volledige arbeidsongeschiktheid een garantie van 100% van het laatstverdiende loon.
7. **Therapeutisch werken**
Therapeutisch werken wordt gelijkgesteld aan werken, als feitelijk een arbeidsprestatie

wordt geleverd. In dat geval komt de werknemer in aanmerking voor de in dit artikel genoemde aanvullingen.

Artikel 10.5 Modelcontrole en begeleiding zieke werknemers

De werkgever kan aan de OR (artikel 27 lid 1d) een regeling op het gebied van controle en begeleiding ter instemming voorleggen. Voor zover de werkgever geen afspraken heeft gemaakt over controle en begeleiding van zieke werknemers, zullen de onderstaande bepalingen van toepassing zijn.

Deel A Begeleiding

1. Melding

Keuze uit alternatieven:

- a. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij personeelszaken/de administratie en wordt vervolgens doorverbonden met het afdelingshoofd.
- b. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij de leidinggevende. Deze geeft de melding door aan personeelszaken/het afdelingshoofd.
- c. De zieke werknemer meldt zich ziek bij personeelszaken/het afdelingshoofd. Deze geeft de melding door aan de leidinggevende, die dezelfde dag nog telefonisch contact opneemt met de werknemer.

Gedragsregel: Melding dient plaats te vinden vóór 10.00 uur 's ochtends of bij afwijkend dienstrooster, vóór het begin van de dienst. Bij melding geeft de werknemer zijn verblijf- of verpleegadres op indien dit afwijkt van zijn woonadres.

2. Kennisgeving Arbodienst

Keuze uit twee alternatieven:

- a. Werkgever zorgt ervoor dat alle werknemers enkele 'eigenverklaringsformulieren' in bezit hebben. Op de eerste dag van ziekte vult de werknemer de eigen verklaring in en stuurt deze aan de Arbodienst.
Gedragsregel: De werknemer stuurt de eigen verklaring, volledig ingevuld en ondertekend, binnen 24 uur terug aan de Arbodienst.
- b. Personeelszaken/administratie geeft de ziekmelding terstond door aan de Arbodienst. De Arbodienst stuurt een rapporteur naar de werknemer die de werknemer enige vragen stelt (dezelfde vragen als die van de eigen verklaring). Hij rapporteert aan de bedrijfsarts.

NB: De voorkeur gaat duidelijk uit naar a. Daar waar schriftelijke communicatie een probleem kan opleveren, bijvoorbeeld als veel werknemers zich niet goed schriftelijk in het Nederlands kunnen uitdrukken, kan gekozen worden voor b.

Gedragsregel: Gedurende drie dagen vanaf de ziekmelding dient de werknemer tussen 09.00 uur en 17.00 uur op het opgegeven verblijfadres bereikbaar te zijn voor controle. Indien de werknemer gedurende kortere of langere tijd niet bereikbaar is, dient hij dat te melden aan personeelszaken/administratie.

3. Spoedcontrole

Onder spoedcontrole wordt verstaan een onaangekondigd bezoek door de bedrijfsarts op het verblijfadres van de zieke werknemer op de dag van ziekmelding of de dag daarna.

Spoedcontrole is toegestaan indien de bedrijfsarts gegronde redenen heeft om te twijfelen aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, onder meer blijkend uit:

- het verzuimverleden van betrokkene (eerdere overtredingen);

- frequent kortdurend verzuim zonder aangegeven reden;
- gemotiveerd verzoek werkgever.

Periodiek wordt de personeelsvergadering geïnformeerd over het aantal uitgevoerde spoedcontroles.

4. **Start begeleiding door Arbodienst**

Aan de hand van de eigen verklaring of de rapportage bepaalt de bedrijfsarts de aanpak van de begeleiding. Dat kan bijvoorbeeld zijn:

- afwachten;
- huisbezoek;
- onderzoek werkplek/werkverhoudingen;
- overleg met leidinggevende of anderen;
- contact met curatieve sector;
- oproepen voor het spreekuur.

Huisbezoek vindt plaats op afspraak.

Oproep vindt in ieder geval plaats indien:

- de werknemer daarom verzoekt;
- er een vermoeden bestaat van een relatie tussen het werk en de klacht;
- de ziekte langer duurt dan 4 weken;
- werknemer zich voor de 5e maal binnen een jaar ziek meldt;
- de eigen verklaring bij een bedrijfsarts vragen oproept;
- de eigen verklaring niet wordt opgestuurd of de werknemer geen mededeling wil doen over zijn ziekte.

Tijdens het spreekuur kan de bedrijfsarts de werknemer medisch onderzoeken.

Gedragsregel: Indien de bedrijfsarts de zieke werknemer wil bezoeken dient de werknemer hem te ontvangen op de dag die de bedrijfsarts aangeeft. De zieke werknemer is gehouden aan een oproep van de bedrijfsarts gevolg te geven, tenzij hij tijdig en gemotiveerd laat weten verhinderd te zijn. Hij is tevens verplicht aan het medisch onderzoek zijn medewerking te verlenen. Voorts is de zieke werknemer verplicht de overige aanwijzingen van de bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

5. **Sociaal-medisch team**

Het sociaal-medische team bestaat uit de bedrijfsarts, een functionaris van personeelszaken en, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, de bedrijfsleider en de maatschappelijk werker. De direct leidinggevende kan, indien het team dat wenst, een deel van de bespreking bijwonen.

Het sociaal-medische team (SMT) bespreekt alle gevallen waarin de ziekte langer duurt dan 6 weken. Het SMT stelt een hervattingsplan op. Het management zorgt ervoor dat de adviezen van het SMT worden uitgevoerd. Op verzoek van de werknemer houdt de arts bepaalde persoonlijke gegevens buiten de bespreking in het SMT.

6. **Hervattingsplan**

De bedrijfsarts stelt zo snel mogelijk, doch vóór de 13e week van ziekte, een hervattingsplan op, tenzij hij na onderzoek tot het oordeel komt dat er (nog) geen mogelijkheden zijn tot hervatting bij werkgever. Het plan wordt opgesteld in samenspraak met de werknemer en de direct leidinggevende.

Gedragsregel: De werknemer is gehouden medewerking te verlenen bij de opstelling van het hervattingsplan en bij de uitvoering van de maatregelen die daarin zijn opgenomen.

Deel B **Claimbeoordeling**

7. Ziek of niet ziek?

De werknemer heeft aanspraak op doorbetaling van het loon zoals geregeld in artikel 10.4 en artikel 10.10 van dit hoofdstuk tot de datum waarop de bedrijfsarts de betrokkene arbeidsgeschikt acht. De bedrijfsarts komt niet tot dat oordeel voordat hij contact heeft gehad met de betrokken werknemer.

Indien de bedrijfsarts tot de conclusie komt dat de werknemer niet (meer) arbeidsongeschikt is, deelt hij dit schriftelijk mede aan de werknemer en geeft daarbij aan dat hij de werkgever hiervan in kennis zal stellen. Indien de werknemer hierop niet hervat, bepaalt de werkgever of een sanctie getroffen moet worden.

8. Second opinion

Indien tussen de werknemer en de bedrijfsarts een geschil van medische aard ontstaat, is betrokkene gerechtigd om bij de bevoegde uitvoeringsinstelling een 'second opinion' aan te vragen. Zolang de uitvoeringsinstelling nog geen second opinion heeft uitgebracht, wordt het aanvankelijke oordeel van de bedrijfsarts voorlopig gevolgd.

Indien de werkgever zich niet kan verenigen met het arbeidsongeschiktheidsoordeel van de bedrijfsarts, is hij gerechtigd bij de uitvoeringsinstelling een second opinion aan te vragen. Indien hij van deze mogelijkheid gebruik maakt, blijft hij onverminderd gehouden tot loondoorbetaling tot tenminste de datum waarop het oordeel van de uitvoeringsinstelling aan de werknemer wordt medegedeeld.

Indien een werkgever een second opinion aanvraagt, zijn de kosten voor de werkgever. Indien een werknemer een second opinion aanvraagt zijn de kosten voor de werknemer, tenzij de werknemer in het gelijk wordt gesteld. Vanaf 1 juli 2017 wordt de second opinion betaald door de werkgever.

Als de second opinion door de uitvoeringsinstelling is afgegeven, wordt deze (voorlopig) ten uitvoer gebracht, behoudens ieders recht om hiertegen in beroep te gaan bij de Kantonrechter.

Gedragsregel: De werknemer en de bedrijfsarts zijn verplicht aan het onderzoek door de uitvoeringsinstelling in het kader van de second opinion hun medewerking te verlenen.

Deel C Sancties

9. Gedragsvoorschriften

Indien de werknemer één van de in dit protocol vermelde gedragsregels zonder geldige reden niet nakomt, doet de bedrijfsarts hiervan mededeling aan de werkgever.

Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding niet meer mogelijk is, deelt de bedrijfsarts dit mede aan de werkgever en staakt de begeleiding.

Sanctieregel: De werknemer die zonder geldige reden één van de in deze regeling vermelde gedragsregels overtreedt, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie.

Bij de eerste overtreding in een periode van 6 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen. Bij elke volgende overtreding van deze gedragsregels in een periode van 6 maanden is de werkgever bevoegd:

- bij de 2e overtreding een half dagloon in te houden;
- bij de 3e overtreding een dagloon in te houden;
- bij de 4e overtreding twee dagen loon in te houden;
- bij de 5e en elke volgende overtreding drie dagen loon in te houden.

Indien de werknemer in het kader van hetzelfde ziektegeval zonder geldige reden weigert gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts, of indien hij weigert mee te werken aan

de uitvoering van het hervattingsplan, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te staken totdat de werknemer zich weer aan de regels van deze regeling houdt.

Alvorens de werkgever een sanctie als hierboven bedoeld oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. Deze krijgt ten minste drie dagen de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer c.q. na het verstrijken van de termijn, deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.

Artikel 10.6 Protocol Wet Verbetering Poortwachter

Indien na afloop van de periode van ziekte de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. De werkgever zal een uiterste inspanning verrichten om arbeidsongeschikte werknemers binnen het eigen bedrijf dan wel daarbuiten te herplaatsen.

Wanneer in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salarisniveau van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Tijdens de second opinion wachtperiode ontvangt de werknemer het salaris van de passend geachte functie plus (indien dat salaris lager ligt) een voorschot/toeslag, zodat hij 100% van zijn oorspronkelijke inkomen ontvangt. Mocht de functie inderdaad passend worden gevonden door het UWV, dan kan naverrekening plaatsvinden.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van 6 maanden, indien hij binnen de 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door het UWV.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

Artikel 10.7 WGA-verzekeringen

1. WGA-hiaatverzekering

Ter dekking van het zogenaamde WGA-hiaat is de werkgever verplicht om aan alle werknemers een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. Deze verplichte WGA-hiaatverzekering garandeert minimaal een niet-geïndexeerde aanvulling tot tenminste 70% van het gemaximeerde dagloon in de

zogenaamde 'vervolgfase WGA'. De werkgever is vrij om te kiezen voor een geïndexeerde aanvulling. De werkgever zal de verzekering op basis van het opt-out-principe aanbieden aan de werknemers, waardoor in principe elke werknemer is verzekerd tenzij een werknemer zelf expliciet aangeeft dat niet te willen.

De werkgever betaalt alleen voor de verzekerde werknemers minimaal 50% van de premie van de WGA-hiaatverzekering. Het restant van de premie wordt opgebracht door de werknemer. Als een werknemer niet toetreedt tot de verzekering, is er geen sprake van een uitbetaling van een werkgeversbijdrage.

Ter ondersteuning van de verplichting om een WGA-hiaatverzekering aan te bieden wordt een overeenkomst afgesloten door de NWBC met een verzekeringsmaatschappij. Via deze overeenkomst kunnen alle bij de cao aangesloten werkgevers, vrijwillig een collectief contract afsluiten voor hun werknemers.

2. Gedifferentieerde WGA-premie

Bedrijven hebben de mogelijkheid de helft van de gedifferentieerde WGA-premie conform de wettelijke bevoegdheid op de werknemer te verhalen.

Artikel 10.8 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan hetgeen is gesteld in artikel 7:674 van het BW.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met overwerkverdiensde, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen en vakantietoeslag. Geen uitkering is verschuldigd indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WIA.

Artikel 10.9 Zorgverzekering

1. De arbeidsgelateerde zorg zal worden georganiseerd en bekostigd door de werkgever. Mocht de werkgever hiervoor geen collectieve voorziening treffen, dan zal aan de werknemer een bedrag worden uitgekeerd van maximaal bruto € 9,00 per maand per werknemer. Over de getroffen regeling wordt de OR door de werkgever geïnformeerd. Werknemer moet, om in aanmerking te komen voor bovengenoemde € 9,00 tegemoetkoming, een aantoonbaar bewijs overleggen dat in een aanvullend pakket arbeidsgelateerde zorg is verzekerd. Onder arbeidsgelateerde zorg wordt o.a. verstaan fysiotherapie en psychologische zorg.
2. Partijen bevelen aan bovengenoemde tegemoetkoming eveneens toe te kennen aan werknemers die niet onder de toepassing van deze cao vallen.

Artikel 11.1 Bedrijfstakbureau

1. Door partijen bij deze cao is een Bedrijfstakbureau op paritaire basis ingesteld.
De Stichting Bedrijfstakbureau Kunststof- en Rubberindustrie heeft de taken en bevoegdheden overgenomen van de Vaste Commissie, de Stichting Fonds cao Kunststof- en Rubberindustrie en de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Kunststof- en Rubberindustrie.
2. Het Bedrijfstakbureau heeft tot doel het bevorderen van de goede sociale verhoudingen in de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie en wel in het bijzonder door het geven van leiding aan het proces van invoering, uitvoering en toepassing van de cao.
3. Het Bedrijfstakbureau heeft tevens tot doel het genereren van subsidies ten behoeve van opleidingsprojecten en het zo nodig stellen van garanties, een en ander uitsluitend ten behoeve van bedrijven vallend onder de cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie.
4. Indien cao-partijen namens één of meer van de bij hun aangesloten leden gebruik wensen te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleidingen Procesindustrie (OVP).
5. Het Bedrijfstakbureau heeft tevens tot doel het stimuleren van sociale innovatie bij bedrijven die vallen onder de cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie. Gedurende de looptijd van de cao kan hiervoor door de NWBC een bedrag ter beschikking worden gesteld, met als doel: Kenniscentrum voor vakopleidingen en cao-projecten op het gebied van sociale innovatie. Gedurende de looptijd van deze cao wordt er voor dit doeleinde geen werkgeversbijdrage geïnd.

Artikel 11.2 Taken en werkwijze

1. Het Bedrijfstakbureau heeft tot taak, behoudens het bepaalde in de artikelen 11.3 en 11.4:
 - a. het faciliteren en bevorderen van het overleg tussen cao-partijen;
 - b. het uitvoeren van de haar door cao-partijen c.q. statuten opgedragen taken;
 - c. het uitvoeren van de haar in deze cao opgedragen taken, waaronder het toezicht houden op de naleving van de cao-afspraken door de aangesloten bedrijven;
 - d. het (doen) uitgeven van de cao, alsmede het bevorderen van een juiste en eenvormige toepassing van de cao-bepalingen, waaronder het beantwoorden van vragen over de interpretatie van de cao;
 - e. het vaststellen van de te behandelen en te financieren onderwerpen en studietoelagen, voor zover dat niet door cao-partijen is geregeld;
 - f. het beslissen over ingediende projectvoorstellen voor internationaal werk, conform 13.C.
2. Het Bedrijfstakbureau bepaalt zelf haar werkwijze.
3. Het secretariaat van het Bedrijfstakbureau is ten kantore van de NWBC.
4. De kosten van het Bedrijfstakbureau worden gedekt uit een bij de cao vast te stellen bijdrage van alle onder de cao vallende bedrijven. Gedurende de looptijd van de cao geldt een werkgeversbijdrage van 0,05% van de jaarloonsom met als peildatum 1 januari 2017. Deze bijdrage is bedoeld ten behoeve van de lopende werkzaamheden van het Bedrijfstakbureau, het internationale project en de startbijeenkomst van de volgende fase van Rosetta.

5. De kosten die voortvloeien uit artikel 11.1 leden 3 en 4, worden gedekt uit het overgenomen startkapitaal van de Stichting Fonds cao Kunststof- en Rubberindustrie en een percentage van de gegenereerde subsidies.

Artikel 11.3 Geschillen

Geschillen tussen een werkgever en één of meer der vakverenigingen betreffende de uitleg, de toepassing en/of de inachtneming van bepalingen of rechtensgeldende afwijkende bepalingen dezer overeenkomst, voor zover deze bepalingen de arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en werknemer regelen, zullen eerst aan de Overheidsrechter mogen worden voorgelegd, nadat het advies van het Bedrijfstakbureau is gevraagd en ter zake door dit Bedrijfstakbureau een beslissing is genomen.

Artikel 11.4 Afwijkende regelingen

Het Bedrijfstakbureau kan op verzoek van een werkgever afwijkingen van of aanvullingen op het bepaalde in deze cao toestaan, indien deze afwijkingen passen binnen de mogelijkheden van deze cao en indien deze afwijkingen zijn overeengekomen met de betrokken vakvereniging(en) en/of OR.

Artikel 11.5 Toetreding tot de cao

Indien een onderneming in de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie wil toetreden tot de cao dan is noodzakelijk dat op ondernemersniveau overeenstemming is bereikt tussen directie en de vakverenigingen, betrokken bij deze cao.

Het bereikte akkoord wordt voorgelegd aan het Bedrijfstakbureau. Het Bedrijfstakbureau neemt als laatste instantie een besluit over de toetreding van die onderneming tot deze cao, over al of niet afwijkende voorwaarden en/of overgangsbepalingen.

HOOFDSTUK 12 SLOTBEPALINGEN

Artikel 12.1 Bedrijfsregelingen

1. De werkgever is bevoegd eigen bedrijfsregelingen inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.
2. De eigen bedrijfsregelingen mogen geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De vaststelling van het eigen bedrijfsreglement geschiedt na instemming van de OR of PVT onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover met de werkgever overleg te plegen.

Artikel 12.2 Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.
2. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen tussen contractanten binnen 2 maanden na de datum van indiening van de wijzigingsvoorstellen geen overeenstemming wordt bereikt, is (zijn) contractante(n) die de wijziging heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

Artikel 12.3 Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 mei 2017 en eindigt van rechtswege op 30 april 2018, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen:

Partij ter ene zijde

NRK-Werkgeversvereniging Branche cao (NWBC)
te Den Haag

Partijen ter andere zijde

FNV
te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

CNV Vakmensen
te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

De Unie
te Culemborg

Voorzitter

Secretaris

HOOFDSTUK 13 BIJLAGEN

13.A Karweiwerkzaamheden

1. Onder karweiwerkzaamheden wordt verstaan het (tijdelijk) verrichten van werkzaamheden op een andere locatie dan die waar de werknemer normaal gesproken zijn werkzaamheden verricht.
2. Indien de werknemer bij het reizen naar en van het karwei gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, dan behoeft hij daarvoor de uitdrukkelijke instemming van de werkgever. De werkgever kan eisen stellen aan de staat waarin het vervoermiddel zich bevindt en aan de verzekering van het vervoermiddel en de inzittenden.
3. Indien de werknemer in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden extra reiskosten maakt, dan worden deze reiskosten door de werkgever aan de werknemer vergoed. Onder extra reiskosten wordt verstaan de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt in verband met het reizen van en naar het werk. De werknemer ontvangt van de werkgever een vergoeding overeenkomstig de in de onderneming gebruikelijke richtlijnen, dan wel - indien dergelijke richtlijnen ontbreken - een redelijke vergoeding.
4. De extra reistijd die de werknemer heeft moeten maken in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden wordt door de werkgever vergoed. Onder extra reistijd wordt verstaan de reistijd die uitgaat boven de normale reistijd van en naar het werk. De werknemer ontvangt een vergoeding per uur overeenkomstig het voor hem geldende maandsalaris (perodesalaris), onverminderd het bepaalde in artikel 5.1 van de cao.
5. Indien de werknemer in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden genoodzaakt is kosten te maken in verband met maaltijden en overnachting, dan worden deze kosten, voor zover deze gezien de omstandigheden als redelijk zijn te beschouwen, vergoed door de werkgever. Hetzelfde geldt ten aanzien van eventuele overige verblijfskosten die de werknemer noodzakelijkerwijze heeft moeten maken.
6. Indien de werknemer in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden gedurende meerdere weken buiten zijn vaste woonplaats heeft moeten overnachten, dan wordt hij na afloop van elke week in de gelegenheid gesteld om op kosten van de werkgever van en naar huis te reizen, tenzij dit gezien de omstandigheden (bijvoorbeeld met betrekking tot reisduur of hoogte van reiskosten) onredelijk zou zijn.

13.B Overeenkomst vakbondscontributie

(Uiterlijk 30 november van een kalenderjaar overeen te komen)

Ondergetekende:..... (naam werknemer)

Sofinummer:

1. is terzake van zijn arbeidsovereenkomst bij:.....(naam werkgever)
lid van:.....(naam vakvereniging) en betaalt in dit verband
kosten voor het lidmaatschap;
2. verklaart akkoord te gaan met het verrekenen van de contributie van genoemde
vakvereniging;
3. verklaart dat de kosten van het lidmaatschap die voor vergoeding in aanmerking komen voor
het jaar 20... €bedragen;
4. verklaart afstand te doen van:
 - een deel van zijn loon in december 20..;
 - een deel van het vaste deel van de extra jaarlijkse uitkering over 20...
5. verklaart zich bewust te zijn dat afstand doen van een deel van het loon gevolgen kan hebben
voor het brutoloon sociale verzekeringen en voor de opbouw van pensioenrechten;
6. verzoekt de werkgever het onder 3 genoemde bedrag op zijn loon / vaste deel van de extra
uitkering in mindering te brengen.

Aldus overeen gekomen te:.....
op:.....

Handtekening werknemer:

Handtekening werkgever:

13.C Internationaal werk

Vanuit het Bedrijfstakbureau wordt tijdens de looptijd van deze cao een bedrag van € 10.000,- beschikbaar gesteld voor een internationaal solidariteitsproject. Dit project heeft bij voorkeur een relatie met de rubber- en kunststofindustrie.

Partijen hebben dit jaar gekozen voor het project 'Brood voor weeskinderen' in Burundi.

13.D

Regeling onbetaald verlof & Levensloopreglement

Regeling onbetaald verlof

Artikel 1 Definities

1. Werkgever : De werkgever zoals omschreven in artikel 1.1.2.d van de cao.
2. Werknemer : De werknemer zoals beschreven in artikel 1.1.2.e van de cao.
3. Verlofganger : Degene die krachtens dit reglement een periode van voltijds of deeltijds onbetaald verlof aan het genieten is.
4. Verlof : Een periode van onbetaald verlof tijdens het dienstverband, genoten in deeltijd of voltijd.

Artikel 2 Doel van de regeling

Dit is een regeling voor de opname van onbetaald verlof door de werknemer. De werknemer kan met inachtneming van de bepalingen uit dit reglement onbetaald verlof opnemen teneinde gedurende een bepaalde periode minder uren te werken dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (deeltijdverlof), of in het geheel niet te werken (voltijdsverlof). De werknemer kan dit verlof aanwenden voor doelen die hij zelf bepaalt.

De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof.

Artikel 3 Levensloopregeling

De werknemer aan wie onbetaald verlof in deeltijd of voltijd is toegekend, kan zijn levenslooptegoed aanwenden voor de financiering van het verlof. De bepalingen uit het levensloopreglement zijn van overeenkomstige toepassing. Om administratieve redenen kan verlof korter dan 10 dagen in beginsel niet worden gefinancierd uit de levensloopregeling. Dit geldt zowel voor voltijders als deeltijders. Het levensloopreglement vindt u in de bijlage van deze regeling.

Artikel 4 Verlofvormen

Werknemers hebben geen wettelijk recht op het opnemen van onbetaald verlof, behoudens de verlofsoorten waarop een wettelijk recht bestaat (Wet arbeid en zorg).

Over de opname van (niet- wettelijk) onbetaald verlof dienen werkgever en werknemer overeenstemming te bereiken. Aldus worden de volgende verlofsoorten onderscheiden:

Wettelijk onbetaald verlof (Wet arbeid en zorg)

De werknemer heeft recht op het verlof zoals neergelegd in de Wet arbeid en zorg, mits is voldaan aan de voorwaarden die deze Wet eraan stelt. Voor de aanvraagtermijnen, duur van het verlof en de procedure voor de verlofaanvraag wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg. Tevens wordt verwezen naar hetgeen in de cao (artikel 7.3 lid 4) hieromtrent is vastgelegd. Voor het overige wordt verwezen naar artikel 7 van deze regeling.

Voor zover het verlof (gedeeltelijk) onbetaald is en langer duurt dan 10 dagen, kan de werknemer het verlof financieren uit de levensloopregeling.

Niet-wettelijk onbetaald verlof

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij tussentijds onbetaald verlof opneemt. Werknemer kan dit verlof financieren uit de levensloopregeling.

Daarnaast kan de werknemer met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij verlof opneemt direct voorafgaand aan uit dienst treden c.q. zijn pensionering onder de voorwaarde dat niet meer gewerkt wordt. Het onbetaald verlof voorafgaand aan de pensionering kan eveneens worden gefinancierd uit de levensloopregeling.

De duur van dit onbetaald verlof bedraagt tenminste 10 dagen en maximaal 4 maanden, tenzij het verlof direct voorafgaand aan uitdiensttreding c.q. pensioendatum wordt opgenomen en/of duidelijk is dat werknemer niet meer werkzaam is. Dit geldt ook, indien het verlof in deeltijd wordt opgenomen. Het verlof mag gecombineerd worden met andere soorten van verlof, zoals bijvoorbeeld de opname van vakantiedagen, ouderschapsverlof, deeltijdpensioen, etc., mits het genoemde maximum niet wordt overschreden.

Artikel 5 Procedure verlofaanvraag

Opname van verlof dient schriftelijk te worden aangevraagd bij de direct leidinggevende met vermelding van de gewenste ingangsdatum en einddatum, het gewenste aantal te werken uren en de gewenste spreiding. De verlofafspraken (duur, bij deeltijdverlof de dagen waarop verlof wordt opgenomen) worden schriftelijk vastgelegd.

Voor de wettelijke verlofvormen wordt in dit kader aangesloten bij de aanvraag-termijnen die worden genoemd in de Wet arbeid en zorg.

Aanvragen voor wettelijke verlofvormen dienen in de schriftelijke aanvraag te worden onderbouwd.

Voor de niet wettelijke vormen geldt het volgende:

Duur van het verlof	Aanvraagtermijn Werknemer* *	Beslissing/Bevestiging werkgever
10 dagen < = verlof < 4 mnd	Minimaal 3 mnd voorafgaand aan verlof	Uiterlijk *) 1 mnd na verlofaanvraag
> = 4 mnd voorafgaand aan pensioen/niet werken	minimaal 12 mnd voorafgaand aan verlof	Uiterlijk *) 1 mnd na verlofaanvraag

*) De werkgever zal zich maximaal inspannen om de beslissing/bevestiging zo spoedig mogelijk mee te delen, doch uiterlijk binnen bovengenoemde periode na verlofaanvraag.

***) Deze termijn geldt niet voor het aanvragen van zorgverlof.

Behoudens de bepalingen uit de Wet arbeid en zorg geldt voor de opname van het verlof dat de werkgever en de werknemer overeenstemming dienen te bereiken over de opname en de wijze van opname van het onbetaalde verlof. Bij de beoordeling van het verzoek door de werkgever worden ondermeer de volgende criteria gehanteerd:

- continuïteit (afdelings)werkzaamheden in combinatie met de mogelijkheid vervanging te regelen;
- werkdruk overige werknemers;
- nakoming afspraken met externe relaties.

Een verzoek tot verlof wordt per werknemer beoordeeld en kan worden afgewezen indien

- de aanvraag te laat is ingediend;
- het bedrijfsbelang er zich tegen verzet.

Indien de werkgever het verzoek tot onbetaald verlof afwijst zal hij dit schriftelijk, met redenen omkleed, doen.

Vervroegd afbreken van het verlof korter dan 4 maanden is in beginsel mogelijk, indien degene aan wie dat verzoek gericht is (werkgever of werknemer) daarmee instemt.

Artikel 6 Inkomen

Gedurende het verlof zal de werkgever het inkomen niet doorbetalen. De werknemer kan het onbetaalde verlof (mits dit langer dan 10 dagen duurt) financieren uit de levensloopregeling.

De werknemer bepaalt in dat geval de hoogte van de uitkering gedurende het verlof. Dit bedrag, dat niet hoger mag zijn dan het oorspronkelijk inkomen genoten direct voorafgaand aan het verlof, wordt maandelijks door de financiële instelling overgemaakt naar de werkgever. De werkgever betaalt dit bedrag, na inhouding van de loonheffing, verrekening van de zorgverzekeringspremie en de fiscale levensloopverlofkorting en de pensioenpremie, uit aan de werknemer. Daarbij wordt aangesloten bij de normale maandelijks salarisuitbetaling. De hier bedoelde uitkeringen uit de levensloopregeling worden aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Ingeval de werknemer bij het begin van het kalenderjaar de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt, worden de uitkeringen aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.

Artikel 7 Consequenties voor arbeidsvoorwaarden en vergoedingen

Gedurende de periode van het onbetaald verlof blijft de arbeidsovereenkomst bestaan, ongeacht het aantal uren waarvoor de werknemer verlof heeft.

Opname van onbetaald verlof heeft een aantal consequenties voor de arbeidsvoorwaarden (behoudens de bepalingen die zijn vastgelegd in de Wet arbeid en zorg). Hieronder zijn de consequenties schematisch weergegeven.

	Tussentijds verlof	Verlof voorafgaand aan pensioendatum/ geen terugkeer	Deeltijdverlof
Algemene salarisverhoging	De algemene salarisverhoging wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na afloop van het verlof geëffectueerd (indien het moment van verhoging in de verlofperiode valt).	Er wordt geen algemene salarisverhoging meer toegekend.	De salarisverhoging wordt pro rato toegekend, overeenkomstig het percentage werken. Na afloop van het verlof wordt (over het niet-werkende deel) de salarisverhoging geëffectueerd.
Incidentele salarisverhoging	Een mogelijke periodieke verhoging wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na afloop van het verlof geëffectueerd (indien het	Er wordt geen incidentele salarisverhoging meer toegekend.	De salarisverhoging wordt pro rato toegekend, overeenkomstig het percentage werken. Na afloop van het verlof wordt (over het niet-werkende deel) de salarisverhoging

	moment van verhoging in de verlofperiode valt).		geëffectueerd.
Opbouw extra jaarlijkse uitkering	Stopt gedurende de verlofperiode.	Geen opbouw.	Afhankelijk van het percentage werken.
Overlijden tijdens verlof	Er vindt een uitkering plaats conform de cao.	Er vindt geen uitkering plaats.	Er vindt een uitkering plaats conform de cao.
Dienstjubileum	Indien het jubileum in de verlofperiode valt, wordt de uitkering direct na afloop van de verlofperiode uitbetaald en dus gebaseerd op het oorspronkelijke (evt. verhoogd voor de salarisontwikkeling) inkomen.	In deze periode vindt er geen uitkering plaats als gevolg van een jubileum.	Indien het jubileum in de verlofperiode valt, wordt de uitkering op de dag/in de maand van het jubileum uitbetaald. De hoogte van het feitelijke deeltijdinkomen in die maand bepaalt de grondslag waarover de jubileumuitkering wordt berekend.
	Tussentijds verlof/verlof voor pensioen	Deeltijd verlof	
Pensioenopbouw NB: Voor ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof zijn in de cao uitzonderingen opgenomen.	De werkgever stelt de werknemer in staat om de pensioenopbouw gedurende de periode van verlof voort te zetten, gebaseerd op de oorspronkelijke pensioengrondslag direct voorafgaande aan het verlof (met inachtneming van de fiscale voorwaarden). Kosten komen tot maximaal 4 maanden voor rekening van de werkgever en voor rekening van de werknemer. Het nabestaanden – en arbeidsongeschiktheidsrisico (excedent) - voor zover van toepassing - komt voor rekening van de werkgever. Ook als de werknemer ervoor kiest om de pensioenopbouw niet voort te zetten, betaalt de werkgever deze kosten, zodat deze risico's ook voor hen zijn gedekt.	Idem, voor het deel dat werknemer met verlof is.	
Vakantieopbouw/toeslag/opbouw ADV-dagen/	Stopt gedurende de verlofperiode.		Stopt naar rato van het percentage

seniorenregeling		deeltijdverlof.
Reiskostenvergoedingen, Roettoeslag EHBO vergoeding	De aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen worden tijdens de verlofperiode stopgezet c.q. verrekend.	De aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen worden naar rato van het percentage deeltijdverlof gekort.
Studiekostenregeling	Wordt voortgezet, indien deze past binnen de studiekostenregeling.	Idem.
Dienstjaren	De diensttijd loopt gewoon door gedurende de verlofperiode.	De diensttijd loopt gewoon door gedurende de verlofperiode.

Artikel 8 Ziekte tijdens de verlofperiode

Indien de werknemer gedurende de verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, ontstaat geen recht op doorbetaling van het loon over de dagen waarop verlof wordt genoten.

Bij voltijds verlof wordt als eerste ziektedag beschouwd de eerste dag na afloop van de afgesproken periode van onbetaald verlof waarop het werk weer zou worden hervat. Indien de arbeidsongeschiktheid doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van loon op de eerste werkdag na de verlofperiode.

Door arbeidsongeschiktheid wordt het onbetaalde verlof dus niet opgeschort. De periode van het verlof blijft ongewijzigd.

Artikel 9 Functiegarantie (in samenhang met artikel 5)

De oude functie is bij terugkomst beschikbaar voor de werknemer, indien het onbetaald verlof niet langer duurt dan 4 maanden. De werknemer heeft in dat geval bij terugkomst recht op de oude functie met het daarbij behorende inkomen.

Artikel 10 Wijzigingen

In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, zullen de werkgever en de werknemer naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid een oplossing zoeken.

Artikel 11 Afwijkende regeling

Indien en voor zover met de lokale vertegenwoordigers van de vakorganisaties op ondernemingsniveau andere afspraken zijn gemaakt, dan mogen deze afspraken in de plaats van dit reglement worden toegepast.

Artikel 12

Deze regeling is in werking getreden op 5 maart 2007 en gewijzigd met ingang van 1 juni 2011.

Levensloopreglement

Het levensloopreglement is vanwege wettelijke wijzigingen vervallen.

Zie ook artikel 3.3

13.E

Protocol aanpassing werk(tijden)

Als een werknemer in het kader van artikel 5.4 lid 4 (werken in ploegen) aanpassing wenst van zijn werk en/of werktijden, moet onderstaand 'protocol aanpassing werk(tijden)' worden gevolgd. Ook in andere situaties waarin aanpassing van werk en/of werktijden gewenst is, kan het protocol worden gevolgd.

Als er geen oplossing wordt gevonden en werknemer en/of werkgever zien nut in ondersteuning (stap 6 van het protocol), kan een beroep worden gedaan op het Bedrijfstakbureau. De secretaris van het Bedrijfstakbureau zal de vraag beoordelen en indien nodig doorverwijzen naar een externe procesbegeleider. Het Bedrijfstakbureau zal een lijst van geschikte procesbegeleiders beschikbaar hebben. De kosten voor het intakegesprek zijn voor rekening van het Bedrijfstakbureau, de mogelijke vervolgcosten zijn voor rekening van de betreffende werkgever. De secretaris van het Bedrijfstakbureau rapporteert periodiek aan het bestuur over de aanvragen.



13.F **Protocollaire afspraken**

1. Ontwikkelen en Opleiden

In de cao wordt opgenomen dat werkgever en werknemer jaarlijks een ontwikkelingsgesprek voeren. Dit ontwikkelingsgesprek kan onderdeel zijn van een functioneringsgesprek. Als hulpmiddel komt daarvoor een cao-tool 'Gesprekstoel Ontwikkelingsgesprek' beschikbaar (incl. aspecten duurzame inzetbaarheid en opleidingen en met voorbeelden voor maatwerkinterventies zoals gebruik van het persoonlijk opleidingsbudget, health check, (lifestyle) coach, financiële planhulp, stoppen met roken hulp, extra vrije tijd, opleidingen, aanpassen werkzaamheden, demotie, deeltijdpensioen, minder werken met fiscale regelingen, enzovoort). Deze cao-tool wordt in het Bedrijfstakbureau vastgesteld.

Bij de verplichting van werkgevers om een opleidingsplan te maken (artikel 8.3) zullen partijen voorbeeld-opleidingsplannen ontwikkelen voor klein-, middel- en grootbedrijf. Deze cao-tools worden uitgewerkt met behulp van de achterbannen van cao-partijen en worden in het Bedrijfstakbureau vastgesteld.

2. Pensioenregeling

Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao spreken over de pensioenregeling in de toekomstige cao waarbij het doel is om de nu separate Bedrijfstakpensioenregeling op te nemen in de arbeidsvoorwaarden-cao voor de kunststof-, rubber- en lijmindustrie .

3. Reparatie WW

Partijen zullen werknemers informeren en raadplegen over de mogelijkheden van reparatie van de WW.

Partijen zullen deze raadpleging onafhankelijk van elkaar uitvoeren en daarna in overleg treden om tot een besluit te komen.

4. Participatiewet

- De NWBC zal het aantal medewerkers onder de participatiewet bij de cao-aangesloten bedrijven nog monitoren. De monitoring 2016/2017 is nog niet uitgevoerd.
- Werkgevers willen 'Inclusief werkgeven' een impuls geven door goede en representatieve ervaringen met werkzaamheden voor medewerkers met een arbeidsbeperking te inventariseren en te delen via het project "branche-model inclusief werkgeven".
- Daarnaast blijft het bepaalde in artikel 5.1 lid 8 voor arbeidsgehandicapten van kracht.

5. Financiering

Als door partijen wordt geconstateerd dat vakbonden tijdens de looptijd van deze cao extra kosten moeten maken ten behoeve van Rosetta en/of om de betrokkenheid van zowel georganiseerde als niet-georganiseerde werknemers te faciliteren, te vergroten en te verbeteren kunnen vakbonden daarvoor een voorstel indienen bij het Bedrijfstakbureau.

6. Vernieuwing van de cao / Vervolg Rosetta

De bij deze cao betrokken partijen committeren zich aan de voortzetting van het project Rosetta (vernieuwing van de cao) zoals gestart in het cao-akkoord van 31 maart 2015.

Partijen starten de volgende fase met een gezamenlijke evaluatie van Rosetta 2016-2017. In deze bijeenkomst streven partijen naar het vaststellen van een gezamenlijke visie op Duurzame Inzetbaarheid, de te volgen koers en het vervolgtraject. Deze startbijeenkomst wordt extern gefaciliteerd met een inhoudelijk deskundige.

In de volgende fase zal de focus naar verwachting liggen op roosters; inclusief aandacht voor roosters die de duurzame inzetbaarheid beter ondersteunen, zwaarte van roosters, nachtdiensten, toeslagen en flexibele productiecapaciteit.

Trefwoordenregister

	Hoofdstuk	Artikel	Bijlage
Aanloopschaal		5.1.3	
Aanpassing werk(tijden)		3.1.5; 5.4.4; 5.4.5	13.E
ADV-dagen (zie Roostervrije dagen)		3.1.3	
Arbeidsduur		3.1	
Arbeidsovereenkomst		2.1	
Arbeidsongeschiktheid	H 10		
Arbeidsgehandicapten		5.1.8	
Bedrijfstakbureau	H 11		
Bedrijfssluiting		1.5.3; 2.1.8	
Beoordelen (Beoordelingstoeslag, -systeem, -gesprek)		5.2; 5.3	
Bevalling, verzuim bij		7.3	
Bezwaar, beroep		4.2; 5.3; 10.5.8	
Consignatie		6.2	3.A
Dienstrooster		1.1.2.i; 3.1	3.A
Dokterbezoek, verzuim bij		7.3	
Eenmalige uitkering			5.A
EVC		8.3	13.E
Extra jaarlijkse uitkering		6.4	
Feestdagen		7.2; 5.5; 5.6	
Feestdagentoeslag		5.8	
Fonds Industriële Bedrijven		1.6.3	
Functiegroepen	H 4	5.1	
Functie-indeling	H 4		
Functieraster			4.A
Functierangschikkingslijst			4.B
Fusie		1.5.3; 2.1.8	
Geschillen		4.2; 10.5.8; 11.3	
Huwelijk, verzuim bij		7.3	
Jeugdloon		5.1.4	
Jubileum, verzuim bij		7.3.	
Karweiwerkzaamheden		6.3	13.A
Kenniscentrum (voor sociale innovatie)		11.1.5	
Leerplichtigen	H 8		
Levensloopregeling		3.3	13.D
Lidbedrijven			1.A
Loonstijgingen			5.A
Maandinkomen	H 5	1.1.2.h.3	
Maandsalaris	H 5	1.1.2.h.2	
Mantelzorg		7.4.2	13.E
Onbetaald verlof		3.3; 7.4	13.D
Ontwikkelingsgesprek		8.3; 5.2	
Opleidingen	H 8		
Opleidings- en Ontwikkelingsfonds		11.1.1	
Opleidingsplan		8.3	
Ouderdomspensioen	H 9		13.D
Oudere werknemers		2.1.4/5/6; 5.1.7; 5.4.3/4; 5.6.2; 7.5	
Ouderschapsverlof			13.D
Overlijden, verzuim bij		7.3	
Overlijden, uitkering bij		10.8	
Oververdienden (nu: beoordelingstoeslag)		5.3	
Overwerk		5.6	3.A
Pensioen	H 9		9.A; 13.D
Persoonlijk Opleidingsbudget (POB)		8.3	

	Hoofdstuk	Artikel	Bijlage
Periodesalaris		1.1.2.h.2	
Periode-inkomen		1.1.2.h.3	
Ploegendienst		3.1; 5.4	
Ploegentoeslag		5.4	
Proeftijd		2.1.1	
Reiskosten	H 8	6.5	13.A
Reorganisatie		1.5.3	
Roettoeslag		6.1	
Roosterinkomen		1.1.2.h.4	
Roostervrije dagen (ADV)		3.1.3	
Rusttijden			3.A
Salarisbetaling		5.9	
Salaris	H 5	4.1.1	
Salaris, definities		1.1.2.h	
Salarisschalen			5.B
Salarisstijging			5.A
Scholing	H 8		
Senioren (zie oudere werknemers)			
Sociale innovatie		11.1.5	
Sluiting bedrijf (onderdeel)		1.5.3; 2.1.8	
Stichting Bedrijfstakbureau	H 11		
Stichting Fonds cao		11.1.1	
Toetreden cao		11.5	
Uittreden cao		1.3	
Uitzendkrachten, uitzendwerk		1.5.4; 1.5.5	
Vacatures		1.5.4	
Vakantie (verlof)	H 7	3.3	13.D
Vakantietoeslag		5.7	
Vakbondscontributie		6.6	
Vakbondswerk		1.6	
Vakopleiding	H 8		
Vaste Commissie		11.1.1	
Verhuizing, verzuim bij		7.3	
Verlof (vakantie)	H 7	3.3	13.D
Verlofdagen kopen, verkopen		3.2	
Verplichtingen, werkgever		1.3	
Verplichtingen, werknemer		1.4	
Verschoven uren		5.5	
Verzuim		7.3	
Wajongeren			13.E
WAO		10.10	
WGA-verzekeringen		10.7	
WIA		10.4; 10.6	
Wet Verbetering Poortwachter		10.6	
Werkgelegenheid:		1.5	
Werkgever, definitie		1.1.2.d	
Werkgeversbijdragen		11.1.5; 11.2.4; 1.6.3	
Werkings sfeer		1.1.1	
Werknemer, definitie		1.1.2.e	
Winstdeling		6.4.2	
Ziekte en arbeidsongeschiktheid, inkomen bij		10.4	
Ziektekostenverzekering, tegemoetkoming		10.9	
Zondag		5.4; 5.5; 5.6	3.A
Zorgverlof		7.4	