

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

HET PRODUCTIEBEDRIJF

Ecolab Production Netherlands BV

TE

NIEUWEGEIN

Looptijd: 1 april 2021 tot 1 april 2023

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Ecolab
Production Netherlands BV te Nieuwegein

Artikel 1	Definitie	5
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	9
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag.....	10
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	12
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	13
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen	15
Artikel 9	Bijzondere beloningen	17
Artikel 10	Zon- en feestdagen.....	20
Artikel 11	Bijzonder verlof.....	20
Artikel 12	Vakantie.....	22
Artikel 13	Brug- of roostervrije dagen.....	26
Artikel 14	Vakantietoeslag en 13e maand	26
Artikel 15	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.....	26
Artikel 16	Herverzekering WGA-hiaat en WGA-premie	28
Artikel 17	Pensioen.....	28
Artikel 18	Bedrijfsreglement	29
Artikel 19	Leeftijdsbewust personeelsbeleid	29
Artikel 20	Seniorenregeling	29
Artikel 21	Tijdsparen	30
Artikel 22	Werkgeversbijdrage.....	31
Artikel 23	Vakbondsdelegatie en vakbondscontributie	31
Artikel 24	Tussentijdse wijziging	31
Artikel 25	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst.....	32
	Protocol van afspraken bij de cao voor 2021-2023	33
Bijlage I	Functielijst	34
Bijlage II	Salarisschalen	35
Bijlage III	Beroepsprocedure	37

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
(c) 2021-2023 Cao-partijen en AWWN.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd 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 terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede AWWN.

Tussen de ondergetekenden:

Het productiebedrijf Ecolab Production Netherlands BV te Nieuwegein

partij ter ene zijde

en

de FNV te Utrecht

de CNV Vakmensen.nl te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1 Definitie

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	: Ecolab Production Netherlands BV, verder te noemen Ecolab, de partij ter ene zijde
Vakvereniging	: elk der partijen ter andere zijde
Werknemer	: de werknemer m/v, in dienst van de werkgever, wiens functie is opgenomen in een van de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde
Arbeidsgehandicapte werknemer	: de werknemer als bedoeld in de wettelijke bepalingen terzake
Maand	: een kalendermaand
Week	: een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend
Dienstrooster	: een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken.
Normale arbeidsduur	: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten
Schaalsalaris	: het salaris als geregeld in bijlage II
Maandsalaris	: het schaalsalaris als vermeld in de bijlage II bij deze overeenkomst
Maandinkomen	: het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en c en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c
Ondernemingsraad	: de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 24 en 25.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 18 bedoelde bedrijfsreglement bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement. Beide zullen door de werkgever aan iedere werknemer worden verstrekt.

In geval van wijzigingen zal een nieuwe tekst ter beschikking worden gesteld.

5.
 - a. De werkgever staat toe, dat op de publicatieborden in overleg met de directie, mededelingen aan het personeel bekend worden gemaakt.
 - b. De werkgever geeft op verzoek van de vakbeweging en voor zover het bedrijfsbelang het toelaat, vrijaf aan kaderleden, werkzaam in ploegendienst, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.
 - c. De werkgever stelt afhankelijk van de strekking van de vergadering ten behoeve van het eigen personeel als regel buiten bedrijfstijd bedrijfsruimte beschikbaar voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden.
 - d. De werkgever staat toe, dat schriftelijke informatie door de vakverenigingen in het bedrijf wordt verspreid.
 - e. De werkgever stelt in dringende gevallen bedrijfsruimte beschikbaar voor contacten van de leden van de vakverenigingen met externe vakverenigingfunctionarissen.
 - f. Indien er over de datum en het tijdstip van een vergadering van één van de in de aanhef genoemde vakverenigingen tijdig overleg is geweest met de bedrijfsleiding omtrent datum en tijdstip van de vergadering zullen werknemers van het Productiebedrijf van Ecolab in de gelegenheid worden gesteld bovengenoemde vakbondsvergaderingen bij te wonen.
6. De werkgever zal -tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten- alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de Ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten.
De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de Ondernemingsraad.
7.
 - a. De werkgever draagt in zijn onderneming geen werkzaamheden op aan ingeleende arbeidskrachten, al of niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad.

Ook voor zover die werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden, dient de werkgever voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad te plegen.

De werkgever laat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten niet langer verrichten dan gedurende een ononderbroken periode van maximaal 6 maanden. Wanneer deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan (maximaal) zes maanden worden verricht, dient de werkgever opnieuw overleg met de Ondernemingsraad te plegen.
 - b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de

Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.

Hierbij zal werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.

8. a. Sociaal beleid
Ter beoordeling van het in de onderneming gevoerde sociale beleid verstrekt de werkgever ten minste eenmaal per jaar schriftelijke feitelijke gegevens (sociaal verslag), waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid, o.a. ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, loopbaanontwikkeling en promotie, beoordeling, werkoverleg en ontslag alsmede de uitgangspunten, die aan deze aspecten van het sociaal beleid ten grondslag hebben gelegen.
- b. De werkgever zal op aanvraag aan ieder personeelslid zo'n verslag ter beschikking stellen.
9. a. Veiligheid, gezondheid en welzijn in het bedrijf
De Ondernemingsraad zal alle aangelegenheden betreffende veiligheid, gezondheid en welzijn in het bedrijf in zijn vergaderingen aan de orde kunnen stellen.
- b. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de daarin werkzame personen en in het algemeen zodanige maatregelen, dat de daarin werkzame personen zodanig beschermd zijn als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden.
- c. Inzake de onder b. bedoelde maatregelen kunnen door de Ondernemingsraad aanbevelingen worden gedaan.
- d. De werkgever behoeft de instemming van de Ondernemingsraad voor een door hem te nemen besluit met betrekking tot de vaststelling of wijziging van een maatregel op het gebied van de veiligheid, gezondheid of hygiëne in het bedrijf.
- e. Indien de werkgever ten aanzien van een besluit, als onder d. bedoeld, niet met de Ondernemingsraad tot overeenstemming komt, is artikel 27, lid 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.
10. a. De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid. De werkgever zal de werknemersorganisaties informeren over investeringsplannen, die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.
Hierbij zal door werkgever en de werknemersorganisaties rekening worden gehouden met de positie en de taak van de Ondernemingsraad.
- b. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen van werknemers, die op het moment van afsluiting in dienst zijn, respectievelijk eveneens tijdens de duur hiervan voor onbepaalde tijd worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.

- c. In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de werknemersorganisaties en de Ondernemingsraad.
- d. In geval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf zelf noodzakelijk acht.
- e. De werkgever zal, indien er naar de mening van de werkgever reëel te vervullen vacatures ontstaan, ook het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Teneinde een goed inzicht in de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever de daarvoor relevante vacatures te zelfde tijd bij het UWV aanmelden en deze na vervulling afmelden. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke of mindervalide werknemers. In de eerste plaats wordt echter rekening gehouden met eigen werknemers, die hun oorspronkelijke functie wegens medische redenen niet meer kunnen vervullen.

11 1. Fusie/Reorganisatie

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag dient de werkgever, indien deze overweegt

- een fusie aan te gaan
- een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten
- en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien de sociale gevolgen daarbij te betrekken.

- 2. a. De werkgever zal de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.
- b. Mededelingen van de werkgever over fusie en afspraken met de vakverenigingen met betrekking tot de voorwaarden, waarop reorganisaties en sluiting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel tot stand zullen komen, zullen op verzoek van de vakvereniging schriftelijk worden vastgelegd.
- 3. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakvereniging en werkgeversvereniging een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
- 4. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten, niet meer dan 1 jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen hun aanstelling niet verzet.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikelen 24 en 25 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen, dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. 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.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van het op daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer beneden 56 jaar is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De medewerker neemt de eigen veiligheid en die van anderen zoveel mogelijk in acht, o.m. door zich op de hoogte te stellen van het sanctieprotocol, de code of conduct in acht te nemen en de instructies op te volgen.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.
7. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden enigerlei arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenarbeid te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, de eerste 6 maanden van zijn arbeidsovereenkomst zonder behoud van zijn inkomen te schorsen, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hiergenoemde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 en 16 geregelde aanvulling op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijv. omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks wenst, periodiek te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 7:670 lid 3 BW jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die reeds een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgewenst verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen 4 weken na de datum van diens daartoe strekkend verzoek.
11. De werknemer is, indien de werkgever zulks wenst, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
12. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd is verplicht op de grondslag van de desbetreffende voorwaarden deel te nemen aan de bij de werkgever geldende in artikel 16 genoemde pensioenregeling en aan andere in het bedrijf van de werkgever bestaande fondsen.
13. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 5 Indienstreding en ontslag

- 1.1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
- 1.2. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden . Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
- 1.3. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
- 1.4. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan
 - voor onbepaalde tijd
 - voor een bepaalde tijdsduur
 - voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. In geval van ontslag c.q. ontslagneming op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:677 jo 7:678 en 7:679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband door de werkgever c.q. door de werknemer onmiddellijk worden beëindigd.
4. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd, zal de werkgever dit ten minste een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werknemer schriftelijk mededelen dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd.

Overeenkomstig de Wet Flexibiliteit en Zekerheid kunnen 3 contracten binnen 24 maanden worden aangegaan. Na drie achtereenvolgende tijdelijke contracten ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat gebeurt ook wanneer de totale duur van achtereenvolgende contracten 24 maanden of langer is. Een contract telt mee als er minder dan 6 maanden tussen elkaar opvolgende contracten ligt.

5. Een dienstverband voor bepaalde tijd, waarbij het einde niet is gesteld op een kalenderdatum voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of door de werknemer met een termijn van 1 dag, welke termijn na een dienstverband van 2 maanden wordt verlengd tot 7 dagen tegen elke dag van de week. Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikel van het BW is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde dienstverbanden.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever, de werknemer en de kantonrechter nemen daarbij de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen in acht. Deze opzegtermijnen gelden niet in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een AOW gerechtigde.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
8. De werknemer kan een verzoek tot deeltijdarbeid bij de werkgever indienen. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen zich naar zijn oordeel hiertegen verzetten. Indien het verzoek tot deeltijdarbeid door de werkgever wordt afgewezen, kan de werknemer in beroep gaan bij een in te stellen beroepscommissie samengesteld uit een OR-lid en een medewerker van Personeelszaken.
9. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van 668a (zijnde 24 maanden) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

De werkgever maakt gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn (NEN-norm 4400-1 als gepubliceerd op 10 mei 2006).

Ecolab erkent dat uitzendkrachten/0 uren-contractanten worden gebruikt voor de zogenaamde “piek-ziek” situaties. Concreet houdt dit in dat indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (d.w.z. langer dan 9 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een contract kan worden aangeboden. Uitzendkrachten worden beloond conform de schalen van Ecolab. Vakantiekrachten worden beloond volgens de ABU-cao.

Als werkgever uitzendkrachten inleent, zal hij regelmatig controleren of het uitzendbureau de toepasselijke cao naleeft (de zgn. Vergewisbepaling).

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster, dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, echter met dien verstande dat de werktijd gemiddeld 38 uur per week zal bedragen door invoeging in de rooster van 11½ roostervrije dienst en waarvan de regeling is beschreven in artikel 13.
 - b. een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, echter met dien verstande dat de werktijd gemiddeld 38 uur per week zal bedragen door invoeging in de rooster van 11½ roostervrije dienst en waarvan de regeling is beschreven in artikel 13.
 - c. een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, echter met dien verstande dat de werktijd gemiddeld 38 uur per week zal bedragen door invoeging in de rooster van 11½ roostervrije dienst en waarvan de regeling is beschreven in artikel 13.
 - d. een 5-ploegendienstrooster dat in een periode van 52 weken een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week heeft.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 17.30 uur;
 - b. in 2-ploegendienst wordt normaliter op van maandag tot en met vrijdag gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld;
 - c. Een 4-ploegenrooster omvat een periode van 4 aaneengesloten weken en heeft een gemiddelde arbeidsduur van 34 uur per week (dat wil zeggen zuivere arbeidsduur, dus zonder toepassing van roostervrije dagen); in 4-ploegendienst wordt normaliter op 7 dagen per week gewerkt, waarbij in het rooster een periode van 32 uur is opgenomen (van zaterdag 15.00 uur tot

zondag 23.00 uur) waarin geen diensten worden ingedeeld. De werknemers worden afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst ingedeeld.

- d. in 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - e. in 5- ploegendienst volcontinu wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag-, en nachtdienst, op alle dagen van de week.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Werknemers van 61 jaar en ouder zullen niet verplicht zijn ploegenarbeid te verrichten. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, waarin de overplaatsing plaatsvindt.
5. a. De werktijden en dienstroosters worden vastgesteld binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet, waarbij de oude “standaardregeling” uit de Arbeidstijdenwet (1996-2007) in acht wordt genomen. Mogelijke veranderingen worden besproken met de vakorganisaties.
- b. Over de algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en vakverenigingen.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. De functies worden geclassificeerd aan de hand van een functiebeschrijving. Bij het opstellen van een functiebeschrijving worden werknemers, die de desbetreffende functie bekleden, gehoord. Zodra de functiebeschrijving definitief is vastgesteld, wordt deze uitgereikt aan iedere werknemer, die de desbetreffende functie vervult.

Op verzoek van de werknemer wordt hem het totale puntental van de door hem beklede functie medegedeeld. Indien een werknemer een andere functie gaat vervullen, die in een hogere klasse is ingedeeld, wordt hem het salaris, dat bij de hogere klasse behoort, toegekend met ingang van de maand, waarin de indeling in de hogere klasse plaatsvindt en op de wijze zoals omschreven in lid 3. a.

Indien de functie van een werknemer bij herclassificatie in een hogere klasse wordt ingedeeld, zonder dat werknemer een herkenbaar andere functie is gaan bekleden, wordt het bij de nieuwe klasse behorende salaris toegekend met ingang van de maand volgend op de datum, waarop de nieuwe functiebeschrijving is vastgesteld.

Indien een werknemer bezwaren heeft aangetekend tegen de functiebeschrijving, die voor de door hem beklede functie is vastgesteld of een verzoek heeft ingediend tot opnieuw vaststellen van het aantal werkclassificatiepunten, dat bij de door hem beklede functie behoort, en zijn bezwaren worden gegrond verklaard en/of een nieuw aantal werkclassificatiepunten wordt vastgesteld, dan ontvangt hij het bij de klasse, waarin de door hem beklede functie wordt ingedeeld behorende salaris met

ingang van de maand volgende op die waarin van zijn bezwaren, dan wel van zijn verzoek is kennis genomen (zie ook bijlage III Beroepsprocedure).

- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren.
De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2.
 - a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c. van dit lid bepaalde.
 - b. De werknemer die nog niet over voldoende opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie volledig te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal (zie bijlage II).
 - c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen, welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 bepaalde. De duur van de periode van waarneming zal ten hoogste 3 maanden bedragen met dien verstande, dat deze termijn eenmaal met maximaal 3 maanden kan worden verlengd.
 3.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Werknemers, die bij wijze van proef in een hogere functie worden tewerkgesteld, kunnen gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 3 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met hun nieuwe functie overeenkomt, blijven ingedeeld.

Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt, dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal, waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren, waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2a. bepaalde. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b. bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

2. a. De werknemer ontvangt jaarlijks per 1 januari een functiejaar voor zover het maximaantal functiejaren van de schaal nog niet is bereikt.

De werknemer die is ingeschaald in de aanloopschaal doorloopt de aanloopschaal naarmate de voor functie relevante kennis en ervaring toeneemt. Toetsing vindt plaats op basis van een halfjaarlijkse beoordeling. Wijziging van het salaris vindt in beginsel plaats tweemaal per jaar bij een beoordeling “conform verwachtingen”. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie volledig en zelfstandig uitvoert, wordt de werknemer ingeschaald op het minimumsalaris in de functiejaarschaal.

b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

In geval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaren verhoging 1 jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.

3. In afwijking van het in lid 2. onder a. bepaalde, kan aan werknemers uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:

a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4. onder a. bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.

b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3. onder b. in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend, als in verband met de in lid 4. onder b. genoemde salarisverlaging nodig zijn.

c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3. onder c. bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4. onder c. bedoelde inschaling te realiseren.

d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de 2 betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3. onder b., van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de 2 betrokken salarisschalen zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3. onder c. bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en zijn geldende salaris ligt hoger dan het maximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep, blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd en wel als volgt: het verschil tussen zijn laatstgenoten salaris en het maximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep wordt een persoonlijke toeslag, die 2 jaar ongewijzigd blijft: het schaalsalaris volgens de nieuwe functie-indeling stijgt met de standaardverhogingen.

Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan zal het salaris jaarlijks met 2% worden verlaagd tot het standaard maximumsalaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij betrokkene op 1 januari daaropvolgend 56 jaar of ouder is.

5. De werknemer, die gedurende ten minste vijf achtereenvolgende dagen of diensten een functie waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering.

Deze uitkering wordt toegerekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de 2 betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervalide kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringswetgeving.
7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

9. De salarissen worden gedurende de contractperiode als volgt gewijzigd:
 - 1,5% per 1 april 2021; 2,5% per 1 april 2022De vloer van de vakantietoeslag wordt gelijktijdig verhoogd met genoemde percentages.
10. In december ontvangen alle medewerkers die onder de cao vallen een bruto-uitkering van € 200,--.
11. Indien de PLOH enig jaar op budget is, wordt een uitkering gedaan van €100,-- bruto (parttimers naar rato) in december van enig jaar.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

Verzuimuren

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling wordt mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

In afwijking van 9.1 geldt per 1 november 2019 voor werknemers die als gevolg van een collectieve roosterwijziging niet langer in de ploegendienst werken maar overgaan naar een verlengde dagdienst, een toeslag van 7% op het maandsalaris.

De verlengde dagdienst is een dienst die begint de ene week om 06.00 uur tot 14.30 uur en een andere week om 07.00 uur tot 15.30 uur. De toeslag van 7% betreft een compensatie voor de flexibiliteit die in deze verlengde dagdienst wordt gevraagd van medewerkers.

Voor werknemers die gedeeltelijk werkzaam zijn in de verlengde dagdienst - is bovenstaande toeslag niet van toepassing.

2. Toeslag voor werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:

 - a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de
 - 2-ploegendienst : 14%
 - 3-ploegendienst: 20%
 - 4 ploegendienst: 24%
 - 5-ploegendienst: 28%.
 - b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
 - c. De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst, behoudt afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft

gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt, geldt het bepaalde in lid 2. b. van dit artikel;
 2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
 3. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand
 5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden;
 6. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 57 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
80% gedurende 12 maanden
60% gedurende 12 maanden
40% gedurende 12 maanden
20% gedurende 12 maanden.
3. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst
- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per volledig etmaal consignatie op:
maandag t/m vrijdag 0,8%
zaterdag 2%
zon- en feestdagen 3% van zijn maandsalaris.
 - b. De werknemer die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een vergoeding ten bedrage van 0,58% van zijn maandsalaris.
4. Beloning voor afwijkingen van het dienstrooster
- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
 - b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 2 maanden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen dan wel te worden

aangewend voor tijdsparen conform de procedure als vermeld in artikel 21 tijdsparen.

- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:

1.	per uur op maandag t/m zaterdag 0.00 uur:	0,87%
2.	per uur op zaterdag 0.00 uur t/m zondag 24.00 uur:	1,16%
3.	per uur op feestdagen :	1,74%

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b. wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,58% per uur voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag.

Op verzoek van de werknemer en indien het werk het toelaat kan de toeslag voor het overwerk in tijd voor tijd worden opgenomen. De compensatie in tijd kan over het jaar verspreid worden opgenomen dan wel worden aangewend voor tijdsparen.

- d. Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd.
- e. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 a. c.q. buiten de tijdstippen, waarop de wisseling van ploegen plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m zaterdag 0,29% van het maandsalaris.
- f. Werknemers in ploegdienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder e. van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,74% resp. 1,16% van het maandsalaris naar gelang de rust tussen de 2 wachten 10 uur of minder respectievelijk meer dan 10 uur bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 5 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt. Overplaatsing naar een andere ploeg of dienst, waarbij voor de betrokken werknemer minder dan 10 uren rusttijd beschikbaar zijn, is uitsluitend toegestaan in geval van een niet te voorziene overplaatsing. In dat geval dient de rusttijd niet minder dan 8 uren te bedragen.
- g. Indien een deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever werkt op uren liggende buiten de met hem overeengekomen roosteruren doch liggende binnen de normale arbeidsduur en binnen het rooster van de werknemers met een volledige werkweek in dagdienst worden deze meeruren beloond met 0,75% van het voor de betrokken werknemer geldende maandsalaris. Indien een deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever werkt buiten het voor hem geldende dienstrooster en bovendien deze uren liggen buiten het rooster van de werknemer met een volledige werkweek in dagdienst per dag of per week, worden deze uren beloond volgens het onder c. van dit lid bepaalde.

5. Verzuimuren

Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster om arbeid heeft verricht na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur

arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden, wanneer deze arbeid op of na 4.00 uur 's ochtends is aangevangen, of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing op bewakingspersoneel.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, de beide kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en eenmaal in de vijf jaar (lustrumjaren) de dag ter viering van de Nationale Bevrijding.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 11 Bijzonder verlof

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren aan Ecolab van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt over het verlof geen doorbetaling van het maandinkomen plaats. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis, bij overlijden en begrafenis van de echtgenote/echtgenoot of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer of de inwonende ouders of schoonouders.
 - b. Gedurende 2 dagen of diensten bij overlijden en/of begrafenis van een zijner niet inwonende ouders of schoonouders of niet onder a. genoemde kinderen of pleegkinderen.
 - c. Gedurende 1 dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote/echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
 - d. Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende 2 aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk.
 - e. Gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters.
 - f. Gedurende 1 dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 55-jarig huwelijk van zijn ouders of schoonouders en bij 50- of 55-jarig huwelijk van zijn grootouders.
 - g. Gedurende de duur van de bevalling bij bevalling van de echtgenote.
 - h. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen of diensten, indien een werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk

opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.

De vergoeding, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen, wordt van het salaris afgetrokken.

- i. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen aan de werkgever ter beschikking gestelde lijst.
 - j. Gedurende 1 dag of dienst per jaar in geval van verhuizing van de werknemer, mits deze verhuizing betreft de volledige woninginrichting van hemzelf of zijn gezin.
 - k. Gedurende maximaal 2 uur voor een noodzakelijk bezoek van de werknemer aan huisarts of tandarts, politie en/of GAB voor verlenging van verblijfs- en/of werkvergunning en gedurende de maximaal benodigde tijd voor een noodzakelijk bezoek van de werknemer aan de specialist (geen tandarts) of een ziekenhuis.
 - l. **Kraamverlof**
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 bevalling van de echtgenote of partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
 - m. **Calamiteitenverlof**
Gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
 - n. **Kortdurend zorgverlof**
De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het salaris opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 1. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 2. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 3. de ouder van de werknemer (kortdurend zorgverlof).In geval van levensbedreigende situaties van partner, ouder of kind kan ter beoordeling van Personeelszaken van Ecolab worden besloten tot een langere periode van loondoorbetaling.
 - o. **Adoptieverlof**
De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
2. Met echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld ongehuwd samenwonende partners, mits zij een door een notaris opgesteld samenlevingscontract kunnen overleggen.
 3. 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 volgende gevallen:

- a. Schorsing van de werknemer gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement.
- b. De invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor de invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van 1 week voor dit voorafgaand overleg voldoende. In geval van een vergunning voor een verkorte werkweek zal de werkgever gedurende een periode van 6 weken op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het inkomen van de werknemer onder voorwaarde, dat door deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt.
- c. De verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een "verkorte werkweek" (een zgn. 0-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 hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen, ten minste 1 week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

Bij verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een "verkorte werkweek" zal de werkgever tijdig met de vakverenigingen overleg plegen over een al dan niet toepassen van een suppletieregeling.

In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 12 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot 1 januari van het daaropvolgend jaar.
2. Duur van de vakantie
 - a. De werknemer heeft indien hij op 1 juni van het vorig jaar, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, recht op 192 uur (24 dagen of diensten) vakantie met behoud van salaris. De werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst heeft in afwijking van het gestelde in de eerste volzin recht op 161, 28 uur (24 dagen of diensten) vakantie met behoud van salaris.

Van deze vakantie zullen 10 dagen (80 uur en 67,2 uur voor werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst) aaneengesloten en voor zover de voortgang van de bedrijfswerkzaamheden daardoor niet wordt verstoord, op verzoek van de werknemer 15 dagen (120 uur c.q. 100,8 uur voor de 5-ploegendienst) aaneengesloten worden genoten. De overige uren zullen als zogenaamde snipperuren en snipperdagen worden opgenomen.

De aaneengesloten vakantie zal – dit ter beoordeling van de werkgever - zoveel mogelijk in de maanden juni tot en met september worden gegeven.

- b. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk in overleg met de betrokkene worden vastgesteld. Indien een werknemer in het ene jaar zijn voorkeur voor

een aaneengesloten vakantie niet heeft toegekend gekregen, zal de werknemer het daaropvolgende jaar voor zijn vakantie een voorkeursbehandeling genieten.

- c. De werknemer, die in de loop van een kalenderjaar de onderstaande leeftijd heeft bereikt, heeft in dat jaar aanvangende vakantiejaar naast het aantal uren zoals onder 2a is genoemd recht op de navolgende aantal extra uren vakantie met behoud van salaris:

leeftijd	extra uren vakantie voor medewerker niet werkzaam in 5 ploegdienst	extra uren vakantie voor werkzaam in 5- ploegdienst
----------	--	---

46 jaar	8 uur	6,72 uur
51 jaar	8 uur	6,72 uur
56 jaar	8 uur	6,72 uur
61 jaar	8 uur *	6,72 uur *
66 jaar	8 uur *	6,72 uur *

*) Deze uren zullen cumuleren

De werknemer die op grond van de tot 1 mei 1975 gegolden hebbende vakantieregeling extra vakantiedagen heeft verworven, blijft het voor hem per die datum geldende aantal vakantiedagen/uren behouden.

Hij verwerft verdere extra vakantie-uren, zodra hij daarvoor volgens bovenstaande leeftijdstaffel in aanmerking komt onder verrekening van bestaande rechten.

- d. De werknemer, die per 1 juni van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in afwijking van de in lid 2.a. van dit artikel genoemde vakantie-rechten per vakantiejaar recht op 200 uur (25 dagen) vakantie met behoud van salaris.
3. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in het voorgaande lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 5.
4. Snipperdagen
- De snipperdagen worden als regel gegeven in het lopende vakantiejaar.
 - Voor elk vakantiejaar bestaat de mogelijkheid, dat door de Ondernemingsraad na raadpleging van het gehele personeel maximaal 3 collectief op te nemen vakantiedagen worden vastgesteld.
 - Onder deze snipperdagen zullen niet vallen de feestdagen en verzuimdagen, als vermeld in de artikelen 10 en 11.
 - In geval de onderneming gedurende de periode van de aaneengesloten vakantie gesloten is, zullen de na aftrek van de vaste snipperdagen overblijvende snipperdagen in de eerste plaats gereserveerd worden voor aanvulling van de aaneengesloten vakantie in gevallen, waarin de werknemer nog niet lang genoeg bij de werkgever in dienst is om recht te hebben op 10 aaneengesloten dagen vakantie en hij ook niet voldoende recht op dagen heeft als bedoeld in lid 9 van dit artikel.
5. Berekening aantal vakantiedagen
- Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie verkrijgen.

6. Samenvallen aaneengesloten vakantie met vaste snipperdagen of feestdagen
Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met 1 of meer vaste snipperdagen of met 1 of meer feestdagen, als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomstig aantal snipperdagen te geven, waarvan de data door de werkgever kunnen worden vastgesteld.

7. a. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht.

Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen als genoemd in artikel 11 lid 1 sub a, b, c, g en h alsmede wegens:

1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer
2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening
3. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof
4. het met toestemming van de werknemer deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband
6. zwangerschap of bevalling
7. het volgen van onderricht, waartoe de werkgever jeugdige werknemers, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen, gelden niet als vakantiedagen.

Indien één der hierboven genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag zullen de dagen, waarop de verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, tenzij de werknemer vóór de aanvang van de vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 11 lid 1 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan arbeidsongeschiktheid van de werknemer, deze arbeidsongeschiktheid 3 dagen heeft geduurd en de melding binnen 24 uur na het optreden der arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden.

Indien ingevolge het hierboven bepaalde de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

- b. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

1. 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.
2. Het onder b 1. bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens één der redenen genoemd in lid a. sub 2 t/m 6. In deze gevallen worden nog

vakantierechten verworven over de laatste 12 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

Indien een onderbreking der werkzaamheden als hierboven bedoeld in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

De verworven vakantierechten in de hierboven genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

3. De werknemer, die op 1 juni van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie- en snipperdagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zal hem voor elk dezer dagen een dag salaris als vakantievergoeding worden uitbetaald.
- b. Indien bij beëindiging van de dienstbetrekking de werknemer meer vakantiedagen heeft genoten dan waarop hij krachtens zijn dienstverband recht had, is de werkgever gerechtigd voor iedere teveel genoten vakantiedag een dag salaris van het door de werknemer alsnog te vorderen salarisbedrag in te houden.
- c. De opzeggingstermijn zal niet eenzijdig door de werkgever worden aangewezen voor het nemen van vakantie.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt hoeveel vakantietegoed aan betrokkene bij zijn ontslag is vergoed.

9. Tijdstip waarop vakantie- of snipperdagen kunnen worden genoten

- a. De werkgever kan bepalen, dat een verzoek tot het genieten van vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn vóór de begeerde datum moet zijn ingediend.
- b. Indien de werknemer zijn vakantierechten niet heeft opgenomen vóór 30 september direct volgend op het vakantiejaar, waarin zij is verworven en de werknemer heeft aan zijn vakantierechten geen andere bestemming gegeven conform het bepaalde in artikel 12 lid 4 sub e, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
- c. Indien de werknemer in januari van enig jaar zijn nieuwe vakantierechten krijgt toegekend, kan zijn saldo aan rechten de 65 dagen niet overschrijden, tenzij de werknemer deze dagen heeft aangewend voor verlofsparen. Alles wat de 65 dagen te boven gaat en niet is aangewend voor verlofsparen komt te vervallen.

Artikel 13 Brug- of roostervrije dagen

Van de in artikel 6 genoemde roostervrije diensten zullen 4 diensten collectief worden ingeroosterd terwijl 7½ dienst, waarvan 4 diensten in de eerste helft en 3½ dienst in de tweede helft van het jaar, individueel per kwartaal zullen worden ingeroosterd. Niet opgenomen brug- of roostervrije dagen vervallen indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dagen te genieten.

Artikel 14 Vakantietoeslag en 13e maand

1. De werknemer heeft per vakantiejaar aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het door hem in dat vakantiejaar verdiende inkomen, inclusief de bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en c en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c, doch exclusief overwerkverdiensten, extra uitkeringen en de vakantietoeslag zelf, met inachtneming van een minimum ter hoogte van schaal 3 functiejaar nul voor werknemers van 22 jaar en ouder. Onder inkomen worden ten deze eveneens begrepen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid, onder verrekening van de vakantie-uitkering krachtens de WIA. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt uitgegaan van het inkomen over de maand april van het lopende vakantiejaar
2. Deze toeslag wordt uitbetaald ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie. De werknemer, die op het tijdstip van de aaneengesloten vakantie nog geen 12 maanden in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt, tenzij het dienstverband eindigt tijdens of bij het einde van de proeftijd.
3. Op basis van het dienstverband gedurende de periode van 1 december van het voorafgaande jaar tot 1 december van het lopende kalenderjaar heeft de werknemer recht op een 13^e maand ter hoogte van een maandsalaris, welke zal worden uitbetaald gelijktijdig met het salaris over de maand november. De werknemer, die ten tijde van de uitbetaling nog geen 12 maanden in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze gratificatie. Hetzelfde geldt met betrekking tot een werknemer, wiens dienstverband in de loop van de in de eerste volzin van dit lid genoemde periode eindigt. Deze gratificatie maakt geen deel uit van het inkomen bedoeld in het eerste lid van dit artikel ter berekening van de vakantietoeslag.

Artikel 15 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag na 1 januari 2004 ligt

Gedurende de twee eerste ziektejaren vindt een aanvulling op de loonbetaling plaats als volgt:

- over de 1e t/m de 12e maand tot 100% van het inkomen
- over de volgende 12 maanden tot 80% van het inkomen.

Ingeval van daaropvolgende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt het volgende:

- a. minder dan 35% arbeidsongeschikt:
3e jaar: 100% over gewerkte uren + 85% over arbeidsongeschiktheidspercentage
4e jaar: 100% over gewerkte uren + 80% over arbeidsongeschiktheidspercentage
5e jaar: 100% over gewerkte uren + 75% over arbeidsongeschiktheidspercentage
6e en 7e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% over arbeidsongeschiktheidspercentage
- b. 35% - 80% arbeidsongeschikt
3e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA-uitkering / 15% aanvulling over arbeidsongeschiktheidspercentage
4e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA / 10% aanvulling over arbeidsongeschiktheidspercentage
5e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA / 5% aanvulling over arbeidsongeschiktheidspercentage
6e en 7e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA over arbeidsongeschiktheidspercentage

Indien werknemers voldoen aan de IVA-conditie (d.w.z. 80-100% arbeidsongeschikt), krijgen zij zo nodig met terugwerkende kracht de eerste twee jaar volledig doorbetaald.

Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%) na de eerste twee ziektejaren geldt het volgende:

- 3e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% IVA + 15% aanvulling werkgever
- 4e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% IVA + 10% aanvulling werkgever
- 5e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% IVA + 5% aanvulling werkgever.

Verder stelt Ecolab voor dat de pensioenopbouw gedurende de eerste 2 ziektejaren zal worden voortgezet, alsof een werknemer 100% aan het werk is.

Ecolab heeft een inspanningsverplichting om medewerkers zowel intern als extern te re-integreren in een voor zover noodzakelijk aangepaste functie. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijke arbeidsgeschikte medewerker in- dan wel extern te re-integreren. Ecolab stelt voor dat in dergelijke situaties in overleg tussen Ecolab en betrokkene (zo nodig bijgestaan door zijn of haar vakbond) naar een maatwerkoplossing wordt gezocht. Uiteraard heeft de medewerker de verplichting hieraan zijn of haar volledige medewerking te geven. Bij externe re-integratie is eenzelfde aanvulling van toepassing.

1. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het gederfde maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
2. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan de eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij iedere aanspraak op de in dit artikel genoemde aanvullingen. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag en van de gratificatie als bedoeld in artikel 14.
3. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor AOW gerechtigde geldt slechts een loondoorbetalingsverplichting van 6 weken. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 6 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling niet meer dan 104 weken bedraagt.

4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren¹ of op te schorten² en de aanvullingen te weigeren of in te trekken³ ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de (nog bepalen: bedrijfsvereniging of bijv. Arbodienst) (de werknemer heeft uiteraard altijd zijn wettelijk recht op een second opinion wanneer hij dat zelf wenst);
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.⁴

Artikel 16 Herverzekering WGA-hiaat en WGA-premie

1. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aan te gaan.
2. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig, in de zin dat iedere werknemer schriftelijk dient aan te geven als zij willen deelnemen. In ieder geval uitgesloten van deelname zijn werknemers met een inkomen onder het minimumloon en/of 62 jaar en ouder.
3. De premie van de verzekering is voor rekening van de werknemer en wordt berekend over het inkomen tot het (WIA-)maximumdagloon minus het minimumloon. De premie wordt op het maandinkomen ingehouden.
4. WGA-premie: Vanaf 1 januari 2007 houdt Ecolab de helft van deze gedifferentieerde WGA-premie in op het loon van de medewerker.

Artikel 17 Pensioen

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld, verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

¹ geldt voor de punten a t/m d

² geldt voor punt e

³ geldt voor alle punten

⁴ met sanctie wordt bedoeld op een schriftelijke waarschuwing of geldboete

Artikel 18 Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, houdende nadere regelingen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. Indien bepalingen van dit reglement strijdig zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, gelden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Wijzigingen in het bedrijfsreglement worden aangebracht in overleg met de Ondernemingsraad, onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover met de werkgever overleg te plegen.

Artikel 19 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Teneinde te bereiken dat oudere werknemers tot het einde van hun dienstverband in staat worden gesteld goed te blijven functioneren, zullen in overleg met VGW-commissie en de Arbodienst in voorkomende gevallen individueel op de werknemer gerichte maatregelen worden getroffen. Deze maatregelen kunnen liggen in het vlak van zowel taakverlichting als van dienstrooster/arbeidstijd.

Artikel 20 Seniorenregeling

1. De werknemer die de leeftijd van ten minste 62 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:

62 jaar heeft bereikt	:	10 uren per kalenderkwartaal
63 jaar heeft bereikt	:	24 uren per kalenderkwartaal
64 jaar heeft bereikt	:	48 uren per kalenderkwartaal
65 jaar heeft bereikt	:	64 uren per kalenderkwartaal.
66 jaar heeft bereikt	:	64 uren per kalenderkwartaal.
67 jaar heeft bereikt	:	64 uren per kalenderkwartaal.
3. De werknemer ontvangt over de opgenomen vrije uren 85% van zijn inkomen per uur, dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.
4. Het onder 3 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering noch voor de uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten.
5. De werknemer, die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om extra vrije uren op te nemen, dient deze vast te stellen hetzij in diensten, hetzij in uren in overleg met de werkgever
 - a. vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal
 - b. als het sub a. gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting
 - c. als het sub a. gestelde niet mogelijk is, omdat het dienstverband in het desbetreffende kalenderkwartaal aanvangt op de dag, waarop het werk wordt begonnen.

Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de werkgever de vrije uren vast, waarbij met wensen van de werknemer zoveel mogelijk rekening wordt gehouden.

6. Voor de werknemer, die in een kalenderkwartaal gemiddeld korter zal werken dan de normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur, worden -ook als dit korter werken een gevolg is van verkorte werkweek of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid -de beschikbare vrije uren, vermenigvuldigd met de factor: gewerkte uren gedeeld door 40.
7. Indien vóór de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat, dat het dienstverband in dat kwartaal zal worden beëindigd, worden de beschikbare vrije uren bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.
8. In de sub 5b. en 5c. bedoelde gevallen worden de beschikbare vrije uren bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.
9. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde, doch niet opgenomen vrije uren, niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou kunnen gebeuren.
10. Vrije uren kunnen uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen, tenzij en voor zover deze uren zullen worden aangewend voor een erkende cursus ter voorbereiding op de pensionering.
11. Niet opgenomen uren vervallen en mogen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.
12. Teveel opgenomen vrije uren als gevolg van niet voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking -ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid- worden niet verrekend.

Artikel 21 Tijdsparen

1. De werknemer heeft de mogelijkheid tot tijdsparen.
2. Bronnen voor tijdsparen zijn:
 - * De bovenwettelijke vakantiedagen. (De bovenwettelijke vakantiedagen zijn die dagen die voor een voltijd werknemer boven het aantal van de wettelijke 20 dagen vakantie uitstijgen).
 - * De compensatie uren voor overwerk in tijd voor tijd zoals genoemd in artikel 9 lid 4.
3. Doelen voor tijdsparen zijn:
 - * Een aangesloten verlofperiode van maximaal 3 maanden eens in de vijf jaar;
 - * Een verlofperiode van maximaal drie maanden voor de pensioendatum.
4. Voor de dagen die aangewend worden voor verlofsparen zijn onderstaande regels van kracht:
 - * De gespaarde dagen kunnen niet verjaren.
 - * Registratie van gespaarde dagen vindt plaats in tijd (dagen).
 - * Het saldo van de tijdspaarrekening kan maximaal 65 dagen bedragen.

- * De gespaarde dagen hebben de inkomenswaarde van het moment van opname.
 - * De werknemer dient de dagen voor beëindiging van het dienstverband opgenomen te hebben.
5. De werknemer kan jaarlijks voor 1 januari aangeven of hij voor het komend jaar gebruik wenst te maken van de mogelijkheid van tijdsparen. Dit gebeurt door middel van een speciaal formulier. Het saldo van de tijdspareregeling wordt apart op de salarisstrook vermeld. Indien een medewerker het gespaarde tegoed wenst op te nemen, dient hij dit een jaar van tevoren aan te geven en te overleggen met de leidinggevende.

Artikel 22 Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de FNV en de CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zal overeenkomstig bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 23 Vakbondsdelegatie en vakbondscontributie

Vakbondsdelegatie

Als de vakverenigingen aan de werkgever mededelen, dat zij de delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden mede willen laten bestaan uit 1 werknemerslid per organisatie, werkzaam in de onderneming, als toehoorder, zal over de consequenties hiervan met de werkgever overleg worden gepleegd.

Vakbondscontributie

Werkgever biedt de mogelijkheid aan vakbondsleden, voor zover zij dit wensen, hun betaalde vakbondscontributie in mindering te kunnen brengen op de 13e maand waardoor voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze afspraak wordt opgenomen mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

Artikel 24 Tussentijdse wijziging

Indien zich een dussdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de salarisbepalingen van deze overeenkomst niet langer gebonden te kunnen worden geacht, is de desbetreffende partij(en) gehouden overleg te plegen. Indien dit overleg niet binnen 2 maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, is de partij, die wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van 2 maanden op te zeggen.

Artikel 25 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van 24 maanden ingaande 1 april 2021.

Beëindiging vindt plaats zonder dat enige opzegging is vereist, derhalve van rechtswege op 31 maart 2023 om 24.00 uur.

Aldus door partijen overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Eenzijds:

Ecolab Production Netherlands BV
te Nieuwegein

Anderzijds:

FNV
te Utrecht
K.Y. Reus (bestuurder)

CNV Vakmensen.nl
te Utrecht
P.S. Fortuin (voorzitter)

W.F.R. Heins (bestuurder)

Protocol van afspraken bij de cao voor 2021-2023

Looptijd

Een looptijd van 1 april 2021 tot en met 31 maart 2023.

Inkomen

Gedurende de looptijd worden de salarissen en de schaalsalarissen verhoogd op de volgende wijze:

- 1,5% per 1 april 2021
- 2,5% per 1 april 2022

Werkgeversbijdrageregeling

Ecolab Production Netherlands B.V zal de bijdrage aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisaties continueren.

Bijlage I Functielijst

Groep III (51-70½)

Expeditiemedewerker
Productiemedewerker mengering
Productiemedewerker verstuiwing
Productiemedewerker pakkerij

Groep IV (71-90½)

Allround expeditiemedewerker
Allround productiemedewerker mengering
Allround productiemedewerker verstuiwing
Allround productiemedewerker pakkerij

Groep V (91-110½)

2e operator mengering
Medewerker bedrijfsbeveiliging
2e operator pakkerij
Meewerkend voorman Expeditie

Groep VI (111-130½)

2e operator verstuiwing
2e monteur (electro)
2e monteur (mechanisch)
1e operator mengering
1e operator pakkerij

Groep VII (131-150½)

1e monteur E (electro)
1e monteur M (mechanisch)

1e operator verstuiwing
Quality Controleur

Bijlage II Salarisschalen

1-4-2021							
Schaal minimum	Percentage 1,5%	2	3	4	5	6	7
Aanloopschalen	0,85	1.890	1.948	2.019	2.112	2.206	2.290
Aanloopschalen	0,9	2.002	2.062	2.140	2.238	2.337	2.472
Aanloopschalen	0,95	2.113	2.178	2.257	2.363	2.466	2.610
Aanloopschalen	1	2.225	2.294	2.377	2.484	2.595	2.747
Groep							
0 functie jaren		2.225	2.294	2.377	2.484	2.595	2.747
1 functie jaren		2.252	2.319	2.415	2.523	2.648	2.814
2 functie jaren		2.283	2.357	2.451	2.569	2.694	2.880
3 functie jaren		2.314	2.394	2.500	2.608	2.746	2.943
4 functie jaren		2.355	2.430	2.538	2.652	2.795	3.013
5 functie jaren		2.386	2.471	2.577	2.694	2.846	3.073
6 functie jaren		2.427	2.507	2.626	2.746	2.899	3.139
7 functie jaren		2.458	2.545	2.667	2.789	2.944	3.205
8 functie jaren		0	0	0	2.834	2.996	3.268

1-4-2022							
Schaal minimum	Percentage 2,5%	2	3	4	5	6	7
Aanloopschalen	0,85	1.937	1.997	2.070	2.164	2.262	2.348
Aanloopschalen	0,9	2.052	2.114	2.193	2.294	2.395	2.534
Aanloopschalen	0,95	2.166	2.233	2.313	2.422	2.528	2.675
Aanloopschalen	1	2.280	2.351	2.436	2.546	2.660	2.816
Groep							
0 functie jaren		2.280	2.351	2.436	2.546	2.660	2.816
1 functie jaren		2.308	2.377	2.476	2.586	2.714	2.884
2 functie jaren		2.340	2.416	2.512	2.634	2.762	2.952
3 functie jaren		2.372	2.454	2.563	2.673	2.815	3.017
4 functie jaren		2.414	2.491	2.602	2.718	2.865	3.088
5 functie jaren		2.446	2.533	2.641	2.762	2.917	3.150
6 functie jaren		2.488	2.569	2.692	2.815	2.971	3.217
7 functie jaren		2.520	2.608	2.734	2.859	3.018	3.285
8 functie jaren		0	0	0	2.905	3.071	3.350

Vervolg Bijlage 2: WML-schalen t.b.v. Participatiewet

2021		Juli tot en met december	
Wettelijk Minimumloon		100	- 1.701,-
Functiejaren	0	104	1.769,-
Functiejaren	1	108	1.837,-
Functiejaren	2	112	1.905,-
Functiejaren	3	116	1.973,-
Functiejaren	4	120	2.041,-

Bijlage III Beroepsprocedure

1. Er zal een Beroepscommissie worden ingesteld, die uit 3 personen bestaat. De samenstelling is als volgt:
 - 2 door de Ondernemingsraad uit haar midden te kiezen leden
 - het Hoofd Personeelszaken (voorzitter) c.q. zijn plaatsvervanger te Nieuwegein.

Ten behoeve van administratieve werkzaamheden zal de commissie door 1 der medewerkers van de afdeling Personeelszaken worden bijgestaan.

Indien een werknemer het niet eens is met zijn functiebeschrijving, zoals deze is vastgesteld voor de door hem beklede functie en/of met het totaal aantal werkclassificatiepunten, dat is vastgesteld voor de door hem beklede functie, kan hij zich met zijn bezwaren wenden tot de Beroepscommissie.

Deze bevestigt aan de betrokken werknemer schriftelijk op welke datum de commissie van het verzoek kennis heeft genomen.

2. De taak van de Beroepscommissie bestaat uit:
 - a. het volgen van de afhandeling van de verzoeken en toezien dat de procedure stipt wordt toegepast;
 - b. verzamelen van verzoeken ter herziening van de classificatie, zoals door de medewerkers ingediend;
 - c. beoordelen of het verzoek in behandeling moet worden genomen;
 - d. zo nodig voorafgaand de medewerk(st)er van aanvullende informatie voorzien t.a.v. het functieclassificatiesysteem;
 - e. bepalen van de volgorde van behandeling van de ingediende verzoeken;
 - f. de indiener van de correctieaanvraag schriftelijk informeren over het resultaat van de behandeling.
3. De Beroepscommissie zal alleen dan een klacht in behandeling nemen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - a. betrokken medewerk(st)er heeft op het formulier duidelijk aangegeven waarop zijn/haar bezwaar is gebaseerd;
 - b. het formulier is voorzien van een oordeel van de directe chef van de betrokken medewerk(st)er over het verzoek tot herziening.
4. De afwikkeling van de verzoeken, die door de Beroepscommissie als zodanig zijn aangemerkt, zal op zo korte mogelijke termijn geschieden, als regel binnen 3 maanden; bij uitzondering kan een langere termijn noodzakelijk zijn, doch het zal in geen geval langer dan 6 maanden duren.
5. Behandeling van de aanvragen zal geschieden door het Organisatiebureau van de AWVN en worden gecoördineerd door de Beroepscommissie.
6. Indien het antwoord op de aanvraag voor een betrokken medewerk(st)er niet naar zijn/haar genoegen is, kan hij/zij deze aanvraag daarna voorleggen aan de directie of aan één der vakbonden, waarbij hij/zij is aangesloten. Een specialist van de desbetreffende vakorganisatie zal dan samen met een specialist van het Organisatiebureau van de AWVN een standpunt bepalen, dat bindend is voor alle partijen.
7. Toelichting op graderingen per gezichtspunt zal door het Organisatiebureau van de AWVN alleen aan vakbondsdeskundigen worden verstrekt, indien de bovengenoemde beroepsprocedure heeft geleid tot hun inschakeling (zie ad. 6.).
NB: De desbetreffende formulieren zijn bij de afdeling Personeelszaken verkrijgbaar.