

augustus 2013

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor personeel

van

TPO Displays Europe B.V.

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Definities
<b>HOOFDSTUK I</b>	<b>ALGEMENE VERPLICHTINGEN</b>
Artikel 2	Van werkgeefster
Artikel 3	Van de organisaties
Artikel 4	Wederzijdse verplichtingen
Artikel 5	Van de medewerker
<b>HOOFDSTUK II</b>	<b>WERKGELEGENHEID</b>
Artikel 6	Werkgelegenheid
Artikel 6a	Employability
Artikel 7	Overleg over werkgelegenheid
Artikel 8	Werkomstandigheden
<b>HOOFDSTUK III</b>	<b>DIENSTVERBAND</b>
Artikel 9	Aanvang en duur van het dienstverband
Artikel 10	Opzegging van het dienstverband
<b>HOOFDSTUK IV</b>	<b>ARBEIDSDUUR</b>
Artikel 11	Begrippen
Artikel 11a	Werktijden
Artikel 11b	De vaststelling van dienstroosters
Artikel 11c	Verlet
Artikel 11d	TPO à la carte
Artikel 12	Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag
Artikel 13	Vakantie
Artikel 14	Verzuim, zie ook bijlage C
<b>HOOFDSTUK V</b>	<b>INKOMEN</b>
Artikel 15	Maandsalaris
Artikel 15a	Collectieve inkomensvorming
Artikel 15b	Gedifferentieerd collectief
Artikel 15c	Bonusregeling
Artikel 16	Compensatie voor niet-genoten vakantie en verlet
Artikel 16a	Beloning voor werken op overuren voor medewerkers ingedeeld aannegroep A3 en B en in de functiegroepen en in vakgroep 50, 55 (na 1 augustus 2014 vakgroep 55)
Artikel 16b	Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld dienstrooster voor medewerkers ingedeeld in de functiegroepen en in de vakgroepen 50, 55 en 60, 65 (na 1 augustus 2014 vakgroepen 55 en 56) en aannegroep A3 en B

Artikel 17	Vakantiegeld
Artikel 17a	13 <sup>e</sup> maand uitkering
Artikel 18	WGA-hiaatverzekering
Artikel 19	betaling arbeidsongeschiktheid indien WIA van toepassing is
Artikel 19a	Betaling tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie-, pleegzorgverlof
Artikel 20	Girale betaling
<b>HOOFDSTUK VI</b>	<b>VERDERE VOORZIENINGEN</b>
Artikel 21	Ziektekostenverzekering
Artikel 22	Levensloopregeling
Artikel 23	Pensioenfonds
Artikel 24	Ondernemingsraden
Artikel 25	Mededelingen aan de medewerkers
<b>HOOFDSTUK VII</b>	<b>BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP</b>
Artikel 26	Disciplinaire maatregelen
Artikel 27	Intern beroep
<b>HOOFDSTUK VIII</b>	<b>BIJZONDERE REGELINGEN</b>
Artikel 28	Arbeidsrust, staking en uitsluiting
Artikel 29	Geschillenregeling
Artikel 30	Verzuim ten behoeve van de organisaties
Artikel 31	Verdere faciliteiten ten behoeve van de organisaties
Artikel 32	Duur van deze overeenkomst
Artikel 33	Overheidsmaatregelen
Artikel 34	Uitkering aan de organisaties
Bijlage A	<b>SALARISREGELING</b> voor medewerkers in functie en vakgroepen <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Bepaling van functieniveau</li> <li>II. Indeling van de medewerkers in functie of vakgroepen of de aannamegroep A3, B</li> <li>III. Salarissysteem voor functie en vakgroepen</li> <li>IV. Individuele garanties</li> <li>V. Collectieve garanties</li> </ul>
Bijlage B	<b>VAKANTIEREGELING</b>
Bijlage C	<b>VERZUIM</b>
Bijlage D	<b>REGELING VAKBONDSVERZUIM</b>
Bijlage E	<b>REGELING DEELTIJDWERKERS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Deeltijdwerkers</li> <li>2. Deeltijdwerkers: aanpassing arbeidsduur oudere medewerkers</li> </ul>
Bijlage I	<b>ZORGVERLOF</b>
Bijlage J	<b>TPO à LA CARTE</b>
Bijlage K	<b>AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN</b>

De ondergetekenden :

1. TPO Displays Europe B.V., gevestigd te Heerlen,

en

2. VHP2, gevestigd te Eindhoven;

3. FNV BONDGENOTEN, gevestigd te Amsterdam;

overwegende, dat de rechtspositie van groepen van het personeel van TPO Displays Europe B.V. wordt vastgesteld in gezamenlijk overleg tussen deze onderneming en een aantal verenigingen van medewerkers, waarbij die groepen van het personeel zich plegen te organiseren;

overwegende, dat partijen tegenover elkaar hebben verklaard zorgvuldig overleg op grond van wederzijds vertrouwen dienaangaande te zullen voeren;

verklaren partijen de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

## Artikel 1

### Definities

1. Werkgeefster: TPO Displays Europe B.V., gevestigd, Stationstraat 39G, 6411 NK te Heerlen;
2. de organisaties: de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 3.;
3. de medewerkers: ieder, in dienst van werkgeefster en ingedeeld in de functiegroepen 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45 (na 1 augustus 2014 de functiegroepen 51, 52, 53 en 54) of de aannamegroepen A3 of B of de vakgroepen 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 en 95 (na 1 augustus 2014 de vakgroepen 55, 56, 57, 58, 59 en 60) met uitzondering van:
  - a. door werkgeefster, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
  - b. degenen met wie een dienstverband anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, behoudens de medewerkers in de aannamegroep B;
  - c. degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

## HOOFDSTUK I

### ALGEMENE VERPLICHTINGEN

#### Artikel 2

##### Van werkgeefster

1. Werkgeefster zal geen medewerkers in dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze overeenkomst. Zij mag echter in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Wanneer deze afwijking groepen medewerkers of alle medewerkers van een bedrijf betreft, zal werkgeefster hiertoe echter niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.
3. Werkgeefster zal ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken maatregelen treffen teneinde die persoonlijke levenssfeer van de medewerker te beschermen.

#### Artikel 3

##### Van de organisaties

De organisaties zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze overeenkomst te goeder trouw naleven.

#### Artikel 4

##### Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.
2. Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen actie voeren, die ten doel heeft wijziging te brengen in de bij deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.

3. Indien een der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk meedelen. Partijen zullen hierover onverwijld onderhandelingen openen.

## Artikel 5

### **Van de medewerker**

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze overeenkomst en naar de hem door of namens werkgeefster gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoren ook de Algemene Gedragsregels, die door werkgeefster na overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld.
2. De medewerker zal de belangen van werkgeefster naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

## HOOFDSTUK II

### WERKGELEGENHEID

#### Artikel 6

#### **Werkgelegenheid**

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij haar betrokkenen streeft werkgeefster naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is haar beleid gericht op een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met haar medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.
2. Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal werkgeefster:
  - a. vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers. Hierbij zal werkgeefster zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de medewerker;
  - b. om de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, de medewerkers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen
  - c. het recht erkennen op opleiding teneinde dit te bereiken en zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die daartoe hebben geleid na of onder werktijd plaatshebben.
3. Werkgeefster zal tijdens de duur van deze overeenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van medewerkers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan in dienst treden, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
4. Werkgeefster zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of overplaatsing naar een andere afdeling, zal de medewerker hieraan redelijkerwijs zijn medewerking verlenen. Werkgeefster en de organisaties erkennen dat deze medewerking mede van groot belang is teneinde het in lid 3 gestelde, met betrekking tot collectief ontslag, te kunnen realiseren.
5. Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende UWV Werkbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of minder valide medewerkers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
6. Werkgeefster zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Werkgeefster zal de terzake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer bij werkgeefster in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van ter beschikking gestelde krachten, zal werkgeefster niet hiertoe besluiten dan nadat zij de ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.
7. Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het onvermijdelijk zijn dat arbeidsplaatsen vervallen. Indien werkgeefster zich hierbij echter genoodzaakt ziet over te gaan tot collectief ontslag, geldt het in lid 3 gestelde.

## Artikel 6a

### Employability

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Werkgeefster voert een beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van de medewerker nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor zijn werkzekerheid toeneemt.  
De medewerker is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daartoe inspanningen te getroosten.
2.
  - a. Opleiden is een belangrijk instrument om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om de werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen.
  - b. Werkgeefster is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. In dit verband zal werkgeefster een inzetbaarheidsplan opstellen en jaarlijks een Ontwikkelronde organiseren. Werkgeefster zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers. De medewerker zal zijn verantwoordelijkheid moeten nemen om zodanige opleidingen te volgen dat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijft.
  - c. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgeefster en de medewerker. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgeefster als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten.
  - d. Teneinde op gestructureerde wijze de inzetbaarheid van de medewerker vorm te geven stellen werkgeefster en de medewerker periodiek gezamenlijk een opleidingsplan op. Een dergelijk plan kan zowel gericht zijn op de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst.
3. Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om zijn inzetbaarheid op peil te houden, zal werkgeefster een voor alle medewerkers toegankelijke vacaturebank instellen.
4. Werkgeefster en de medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid van de medewerker te vergroten.
5. Ter bevordering van zijn inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op zijn functioneren.
6. Teneinde op gestructureerde wijze de employability van de medewerker vorm te geven kunnen werkgeefster en de medewerker periodiek gezamenlijk een Persoonlijk OntwikkelingsPlan opstellen. Een dergelijk plan kan gericht zijn op zowel de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst. Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgeefster richt.

## Artikel 7

### Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgeefster zal de organisaties in gezamenlijk overleg periodiek (minimaal twee maal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in haar bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid (onder meer positie vrouwen, leeftijdsbewust personeelbeleid, bevorderen van ondernemerschap, werkgelegenheidsplan en opleidingen).
2. Indien werkgeefster overweegt te besluiten tot:
  - a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden leiden;
  - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van het bedrijf.
  - c. een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 1975,



zal zij bij het nemen van haar beslissing de sociale gevolgen betrekken.

3. In verband daarmee zal werkgeefster zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de betrokken ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal werkgeefster de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad.
5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in het sociaal plan, komen ten laste van werkgeefster, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
6. Ingeval TPO of haar rechtsopvolgers voornemens is een reorganisatie door te voeren die gevolgen heeft voor de werkgelegenheid dan zal werkgeefster tijdig in overleg treden met vakorganisaties betrokken bij de CAO, om de sociale gevolgen op te vangen (sociaal plan)

## A r t i k e l 8

### **Werkomstandigheden**

1. Werkgeefster zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Daarnaast streeft werkgeefster naar een zodanige organisatie van werkzaamheden, dat de medewerker daarbij zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.
2. a. Werkgeefster zal bij voortdurende haar beste zorg wijden aan de werkomstandigheden, onder meer door:
  - inachtneming van de bepalingen van de geldende Arbeidsomstandighedenwet;
  - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor haar medewerkers;
  - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraad inzake de veiligheid;
  - het geven van informatie en instructies aan medewerkers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
  - het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- b. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat o.m. door:
  - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
  - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding en zo mogelijk verbetering van de veiligheid;
  - het melden van zijns inziens bestaande gevaren aan de bedrijfsleiding;
  - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
- c. Werkgeefster zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in haar bedrijven werkzame diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

## HOOFDSTUK III

### DIENSTVERBAND

#### Artikel 9

##### Aanvang en duur van het dienstverband

1. Bij de aanvang van het dienstverband gaan werkgeefster en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende collectieve arbeidsovereenkomsten op de medewerker van toepassing zullen zijn.
2. Het dienstverband wordt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, de aannegroep, functie of de vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.

Voorts kan de individuele arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten met betrekking tot:

- de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden door de medewerker;
- de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden;
- publicaties;
- auteursrechten;
- octrooien;
- een concurrentiebeding.

4. Nadere afspraken met individuele medewerkers worden als regel schriftelijk bevestigd.

#### Artikel 10

##### Opzegging van het dienstverband

1. Het dienstverband kan door werkgeefster of door de medewerker worden opgezegd. De opzeggingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging. Werkgeefster zal een door haar gedane opzegging onverwijld schriftelijk bevestigen.
2. De opzeggingstermijn voor werkgeefster is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging

duur dienstverband	ingedeeld in functiegroepen en aannegroep A3	ingedeeld in vakgroepen en aannegroep B
minder dan 5 jaar	1 maand	3 maanden
tussen 5 en 10 jaar	2 maanden	3 maanden
tussen 10 en 15 jaar	3 maanden	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden	4 maanden

3. De opzeggingstermijn voor de medewerker, ingedeeld in de vakgroepen en aannegroep B, bedraagt 3 maanden. De opzeggingstermijn voor de medewerker, ingedeeld in de functiegroepen en de aannegroep A3, bedraagt 1 maand. In onderling overleg kan een kortere opzeggingstermijn worden overeengekomen.
4. Aaneengesloten dienstverbanden bij TPO Displays Europe BV en diens rechtsvoorganger worden voor de berekening van de duur van het dienstverband meegeteld.
5. Het dienstverband eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege:
  - a. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking voor bepaalde tijd is aangegaan;

- b. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking voor bepaalde tijd al dan niet stilzwijgend is voortgezet voor zover de voortzettingen in totaal de termijn van 3 jaar niet te boven gaan (ongeacht de duur van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Het gestelde in art. 7:668a BW is niet van toepassing op de beëindiging van de aldus voortgezette dienstbetrekking.  
Onder dienstbetrekking wordt in het kader van dit artikel tevens verstaan uitzendarbeid.
- c. Behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de dag dat de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Voor niet-leden van de TPO pensioenverzekering geldt ook de dag dat de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

## HOOFDSTUK IV

### ARBEIDSDUUR

#### Artikel II

##### Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2013 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2088 uren en in 2014 2088 uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.

#### Artikel IIIa

##### Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
  - a. de werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag;
  - b. een dienstrooster bevat in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren;
  - c. de werktijd in een dienstrooster bedraagt tenminste een halve dienst;
  - d. een dienst bedraagt tenminste 6 uren;
  - e. het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.
  - f. Het verrichten van arbeid op andere uren dan vastgelegd in het geldende dienstrooster is verplicht indien het belang van de onderneming naar het oordeel van de leiding dit vereist. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 50 jaar of ouder en ingedeeld in de functiegroepen. Bij TPO worden keuzewerktijden toegepast, de daarin gegeven richtlijn is maatgevend.
  - g. Voor keuzewerktijden is door werkgeefster een reglement opgesteld.
2.
  - a. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
  - b. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.
  - c. Medewerkers kunnen twee jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80% geldt, de z.g. 80-80-100 regeling.

Een jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij eveneens een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt.

De pensioenopbouw van deze medewerkers wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband. Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde premie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen.

Voor deelnemers aan de huidige pensioenvoorziening die een nabestaandenpensioen op risicobasis hebben verzekerd bestaat de mogelijkheid deze verzekering op basis van het voltijdse inkomen voort te zetten, waarbij de verschuldigde premie op basis van het volledige inkomen wordt berekend.
  - d. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de in lid c beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

## Artikel IIb

### De vaststelling van dienstroosters

1. Werkgeefster stelt het voor de medewerker geldende rooster vast.
2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgeefster de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan genoemd in lid 1 van dit artikel is, indien naar het oordeel van werkgeefster haar belang dit vereist, verplicht. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 50 jaar of ouder, ingedeeld in de functiegroepen. Werkgeefster zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.
4. Er zal alleen worden gewerkt op overuren, indien het belang van de onderneming dit eist. In dit geval is de medewerker verplicht op overuren te werken. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 50 jaar of ouder, ingedeeld in de functiegroepen. Werkgeefster zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.
5. Wanneer werken op overuren in meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken medewerkers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal werkgeefster hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.
6. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgeefster het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging in haar bedrijven noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.

## Artikel IIc

### Verlet

1. Verletniveau
  - a. Medewerkers hebben aanspraak op 13 dagen verlet.
  - b. Het verletjaar valt samen met het kalenderjaar.
  - c. Op het aantal verletdagen worden in mindering gebracht de verletdagen die in het voorafgaande jaar op grond van het bepaalde in lid 2 onder e zijn vervallen.
  - d. De hoogte van het verlet bij indiensttreding of ontslag in de loop van het kalenderjaar wordt naar rato vastgesteld, afgerond op hele uren in het voordeel van de medewerker.
  - e. Het toekennen van verlet kan geschieden in uren.
2. Vormgeving

Met VERLET wordt bedoeld het aanwijzen van vrij van dienstrooster. Verlet wordt aangewezen ofwel collectief ofwel individueel, afhankelijk zowel van bedrijfsbelangen als ten dienste van persoonlijke belangen. Verlet wordt ingeroosterd dan wel situatiegebonden aangewezen.

  - a. Werkgeefster kan 5 verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad. Voor de vaststelling van overige verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgeefster de instemming van de ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
  - b. Werkgeefster kan na overleg met de ondernemingsraad op grond van bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische of arbeidsmarkttechnische redenen, groepen van medewerkers geheel of gedeeltelijk uitzonderen van verlet. Een zodanige uitzondering dient per kalenderjaar na overleg met de ondernemingsraad opnieuw te worden vastgesteld.

Werkgeefster kan genoemde uitzondering ook individueel vaststellen. Het gestelde in sub c is van overeenkomstige toepassing.

- c. Aan het einde van het kalenderjaar resterend verlet wordt naar keuze van de medewerker besteed aan een van de doelen van TPO à la carte ( zie bijlage J). Als voor uitbetaling wordt gekozen geldt art. 16.
- d. Arbeidsongeschiktheid of beëindiging van de dienstbetrekking geeft voor verletdagen geen recht op vervangend betaald verzuim of betaling met betrekking tot deze dagen.
- e. Bij een arbeidsongeschiktheidsperiode van 4 aaneengesloten weken vervalt 1 verletdag met een maximum van 7 dagen op jaarbasis, tenzij in de betreffende periode een collectieve verletdag is vastgesteld. De op deze wijze vervallen verletdagen komen in mindering op het verletsaldo van het volgende jaar.
- f. Aanvullend collectief verlet kan met instemming van de Ondernemingsraad worden vastgesteld. Het combineren van verlet met een collectieve vakantie telt niet mee voor de toekenning van compensatiedagen. Wanneer het belang van de onderneming dat eist zijn medewerkers verplicht te werken op dagen die zijn aangewezen als verletdagen. De betrokkenen zullen hiervan tijdig op de hoogte worden gesteld. Voor hen kunnen verletdagen worden vastgesteld op een ander tijdstip op afzienbare tijd.
- g. INDIVIDUEEL VERLET kan worden aangewezen in uren. De aanwijzing van verlet geschiedt met een aankondiging vooraf van tenminste twee weken. Indien in één week meer dan twee verletdagen worden ingeroosterd dan dient dit te geschieden met instemming van de betrokken medewerker. Indien volgens artikel 14 of Bijlage C reeds betaald verzuim was toegestaan wordt voor dezelfde dag geen verlet meer aangewezen. Verlet kan worden gecombineerd met vakantie, betaald verzuim, of met onbetaald verzuim voorzover de werkzaamheden dat toelaten. Indien de werkzaamheden daartoe aanleiding geven kan de aanwijzing van verlet tijdelijk worden beperkt zonder afbreuk te doen aan de aanspraken conform punt 2.

## Art i k e l l I d

### **TPO à la carte**

Binnen bepaalde kaders kan de medewerker zelf invulling geven aan de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een gelijkblijvende economische waarde. De deelname aan TPO à la carte is vrijwillig en geschiedt op initiatief van de medewerker. (De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage J).

## Art i k e l l I 2

### **Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag**

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de nationale feestdag (27 april) zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Werkgeefster zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.
3. Werkgeefster stelt de medewerker die een vakantie- of verletdag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

## Art i k e l l I 3

### **Vakantie**

De vakantieregeling is opgenomen in Bijlage B van deze overeenkomst.

## Artikel 14

### Verzuim, zie ook bijlage C

1. Werkgeefster is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen werkzaamheden niet heeft verricht.
2. De medewerker behoudt evenmin zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in artikelen 7: 628, 629a van het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 4.1 en 4.2 Wet Arbeid en Zorg, voor zover in de artikelen 19, 31 en Bijlage B, lid 4a en bijlage C van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. De medewerker behoeft voor verzuim anders dan in geval van arbeidsongeschiktheid de toestemming van werkgeefster.
4. Medewerker kan per kalenderjaar ten hoogste 5 dagen vrije tijd kopen en in overleg met werkgeefster opnemen. Verrekening van kooldagen vindt plaats op basis van alle inkomensbestanddelen in de maand nadat de kooldag (en) is (zijn) opgenomen. De verrekening kan effect hebben op de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer, maar niet op de pensioenopbouw of ziektekostenverzekering.
5. Medewerker kan het saldo uit de Levensloopregeling, zoals bedoeld in artikel 21a, aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.
6. a. Teneinde de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers in de functiegroepen de mogelijkheid geboden om drie jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd, doch niet eerder dan na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, jaarlijks een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen, en wel:
  - ten hoogste 60 uren drie jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd;
  - ten hoogste 90 uren twee jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd;
  - ten hoogste 120 uren een jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd.Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 11a, tweede lid, sub c, hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim krachtens dit lid.
- b. Werkgeefster zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.
- c. Ter **VOORBEREIDING OP DE PENSIONERING** wordt aan de medewerker in de periode van drie jaar voorafgaand aan de voor hem geldende pensioneringsleeftijd maximaal vijf dagen betaald verzuim verleend voor het volgen van een cursus. Deze dagen komen niet aanmerking voor een andere bestemming noch voor verrekening.

## HOOFDSTUK V

### INKOMEN

#### Artikel 15

##### Maandsalaris

1. Het door werkgeefster ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochures "Beloningssysteem voor Personeel van TPO Displays Europe B.V., functiegroepen en vakgroepen", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties.
2. Het maandsalaris van de medewerker in de functie en vakgroepen wordt bepaald door:
  - de indeling van de medewerker in aannegroep A3 of B of in één van de functie of vakgroepen;
  - de voor elke functie of vakgroep vastgestelde salarisschaal.
  - de leeftijd van de medewerker, ingedeeld in een functiegroep of aannegroep A3
  - de beoordeling van de prestatie van de medewerker
3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

#### Artikel 15a

##### Collectieve inkomensvorming

1. De salarisschalen worden verhoogd met:
  - 0.6 % per 1 augustus 2013
  - 2.5 % per 1 augustus 2014

#### Artikel 15b

##### Gedifferentieerd collectief

Toekenning aan de medewerker van de overeengekomen schaal aanpassing is afhankelijk van de individuele prestatiebeoordeling, zoals die laatstelijk is vastgesteld, volgens onderstaande tabellen.

Beoordelingscode (Geldend tot 01-08-2014)	% van schaal aanpassing	Beoordelingscode (Geldend vanaf 01-08-2014)	% van schaal aanpassing
1: Niet acceptabel	0%	C / I: Niet Acceptabel	0%
2: Voldoende	100%	B / G: Goed	100%
3: Goed	100%	A / S: Zeer Goed	100%
4: Zeer Goed	100%	A+ / E: Uitmuntend	100%
5: Uitmuntend	100%		

Indien een medewerker niet in aanmerking komt voor de collectieve schaal aanpassing wordt uiterlijk op 1 april volgend op de individuele prestatiebeoordeling door werkgeefster een verbeterplan vastgesteld.

#### Artikel 15c

##### Bonusregeling

1. Werkgeefster kent een bonusregeling voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die op 1 december van enig jaar tenminste 12 maanden in dienst van werkgeefster zijn.
2. Werkgeefster stelt voor de in lid 1 genoemde medewerkers per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen.



De te behalen bonus is afhankelijk van de aanname, functie of vakgroep waarin de medewerker is ingedeeld en wordt uitgedrukt in een percentage van de van het jaarsalaris, volgens onderstaande tabel:

Functiegroepen	3%
- aannamegroep B en vakgroep 50, 55 (na 01-08-2014: aannamegroep B en vakgroep 55)	3%
- vakgroepen 60, 65, 70 en 75 (na 01-08-2014: vakgroepen 56, 57 en 58)	5%
- vakgroepen 80, 85, 90 en 95 (na 01-08-2014: vakgroepen 59 en 60)	8%

In geval van een gedeeltelijke realisatie van de bonusdoelstellingen wordt een dienovereenkomstig gedeelte van het van toepassing zijnde bonuspercentage uitgekeerd.

Bonusdoelstellingen worden op 3 nivo's afgesproken, waarbij de realisering van de doelstelling leidt tot uitbetaling van een percentage van de betreffende bonusdoelstelling, afhankelijk van op welk nivo die is gerealiseerd:

- threshold: 50%
- on target: 100%
- stretch: 150%

3. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgeefster de bonusdoelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt drie maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.

## Artikel 16

### Compensatie voor niet-genoten vakantie en verlet

1. Het aan het einde van het kalenderjaar resterend verlet kan naar keuze van de medewerker worden uitbetaald of geheel of gedeeltelijk worden aangewend in TPO à la carte (zie bijlage J) of in de Levensloopregeling, zie artikel 22.  
Bij betaling ontvangt de medewerker voor elk uur 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 16,33%.
2. Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 16,33%

## Artikel 16a

### Beloning voor werken op overuren voor medewerkers ingedeeld in aannamegroep A3 of B, functiegroepen en vakgroep 50, 55

1. Onder overuren wordt verstaan:
  - uren in dagdienst, die door de medewerker in opdracht van werkgeefster worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat en in een kalenderweek daadwerkelijk langer wordt gewerkt dan 40 uur.
  - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
  - Er zal alleen worden overgewerkt indien het belang van de onderneming dat vereist. De medewerker is verplicht over te werken.
  - Werkgeefster zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker. De medewerker van 50 jaar en ouder, ingedeeld in een functiegroep mag wel overwerken, maar is dit niet verplicht.
2. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
3. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgeefster niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze betaling bedraagt 0,575% van het maandsalaris. Bij een samenvallen van overuren met bijzondere uren, treedt geen cumulatie op, maar geldt de hoogste toeslag.
4. Voor overuren wordt een toeslag betaald. Deze toeslag is voor medewerkers in de functiegroepen, aannamegroep A3 en B en de vakgroepen 50 en 55:

- 25% voor de eerste twee overuren op een normale werkdag.
- 50% voor de overige overuren op een normale werkdag.
- 50% voor de overuren, die ontstaan na tien gewerkte uren op een normale werkdag.
- 50% voor de overuren ontstaan na 21.00 uur.
- 50% voor de overuren op zaterdag tot 06.00 uur.
- 75% voor de overuren op zaterdag na 06.00 uur, behalve voor medewerkers in aannamegroep B en vakgroepen 50, 55 daarvoor geldt een percentage van 25.
- 100% voor de overuren op zon- en feestdagen.

De toeslag wordt steeds betaald en kan niet worden gecompenseerd in tijd.

5. Pensioenopbouw, zie artikel 23.

## A r t i k e l 16b

### **Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld dienstrooster voor medewerkers ingedeeld in de functiegroepen en vakgroepen 50, 55, 60 en 65 (na 01-08-2014 vakgroepen 55, en 56) en aannamegroep A3 en B**

1. Indien en voor zover een medewerker voor het werken op bijzondere uren niet reeds anderszins betaling ontvangt, kan werkgeefster hem voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel toekennen.  
Het werken op bijzondere uren dient in dat geval plaats te vinden volgens een vastgesteld dienstrooster.  
Verder is vereist, dat het werken op bijzondere uren frequent en/of langdurig plaatsvindt.
2. Deze toeslag bedraagt voor de medewerkers in de functiegroepen, aannamegroep A3 en B en de vakgroep 50, 55, 60 en 65 (na 01-08-2014 de vakgroepen 55 en 56):
  - 25% voor de uren op
 

maandag t/m vrijdag van:	00.00 - 07.00 uur
en van:	19.00 - 24.00 uur
en zaterdag van:	00.00 - 06.00 uur
  - 75% voor de uren op
 

zaterdag van:	06.00 - 24.00 uur
---------------	-------------------
  - 100% voor de uren op
 

zon- en feestdagen van:	00.00 - 24.00 uur
-------------------------	-------------------
3. De in lid 2 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.
4. In geval overwerk tevens op bijzondere uren plaatsvindt, vindt geen cumulatie van toeslagen plaats.
5. Indien een medewerker tijdelijk op bijzondere uren werkt, geldt op maandag t/m vrijdag in afwijking van lid 2 vóór 21.00 uur geen toeslag en na 21.00 uur een toeslag van 30%.
6. Pensioenopbouw, zie artikel 23.

## A r t i k e l 17

### **Vakantiegeld**

1. Aan het einde van de maand mei zal aan de medewerker een uitkering worden gedaan van 8% van de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen: maandsalarissen, vaste overwerktoeslagen, vaste bijzondere urentoeslagen.
2. Voor de medewerkers in de functiegroepen van 22 jaar en ouder bedraagt deze uitkering echter tenminste € 1.700,- op jaarbasis (en vanaf 01-08-2014 € 1743). Genoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing zoals genoemd in art. 15a. Dit overigens naar evenredigheid met het voor de medewerker geldende deeltijd- en/of werktijdpercentage en voor niet volle maanden naar evenredigheid met het aantal rechtgevende dagen in die maand.

3. Medewerkers die in de loop van een jaar in dienst treden, dan wel de dienst verlaten, hebben recht op een evenredig deel van deze uitkering. Voor de berekening hiervan zijn door werkgeefster intern nadere regels gesteld.
4. De medewerkers bedoeld in artikel 19 ontvangen voornoemde uitkering alleen indien en zolang zij werkgeefster volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.
5. Op de uitkering hebben geen aanspraak medewerkers die:
  - a. volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgeefster als bedoeld in artikel 19.
  - b. indien men gedurende de gehele referentieperiode geen van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, genoemd in lid 1, is betaald, dan wel daarop geen aanspraak bestond.

#### Artikel 17a

#### **13e maand uitkering**

1. Jaarlijks wordt aan de medewerkers, die het gehele kalenderjaar in dienst zijn, in de maand december door werkgeefster een uitkering gedaan van 8,33% van de daartoe door werkgeefster aangewezen inkomensbestanddelen: maandsalarissen, vaste overwerktoeslagen, vaste bijzondere uren toeslagen.
2. Medewerkers die in de loop van een jaar in dienst treden, dan wel de dienst verlaten, hebben recht op een evenredig deel van de uitkering, tenzij het dienstverband binnen 1 maand wordt beëindigd.
3. Op de uitkering hebben geen aanspraak medewerkers die:
  - a. volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgeefster als bedoeld in artikel 19.
  - b. indien men gedurende de gehele referentieperiode geen van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, genoemd in lid 1, is betaald, dan wel daarop geen aanspraak bestond.

#### Artikel 18

#### **WGA-hiaatverzekering**

Werkgeefster biedt haar medewerkers een WGA-hiaatverzekering aan, gebaseerd op 70% van het laatst verdiende loon met een maximum van 70% van het dagloon, waarvan de premie komt voor rekening van de werkgeefster.

#### Artikel 19

#### **Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid indien de WIA van toepassing is**

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.
  - a. Werkgeefster zal aan de medewerker die volgens de daartoe in het kader van de Ziektewet gestelde criteria ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden of door werkgeefster opgedragen passende werkzaamheden, gedurende ten hoogste 104 weken te rekenen vanaf de datum van ziekmelding 70% van zijn inkomen (met inachtneming van het maximum dagloon en in de eerste 52 weken het voor medewerker geldende minimumloon) doorbetalen, tenzij op grond van wettelijke bepalingen geen recht op doorbetaling bestaat.
  - b. Indien de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld door de door haar ingeschakelde bedrijfsarts zal werkgeefster het in lid 1 sub a genoemde inkomen als volgt aanvullen:
    - gedurende de eerste 6 maanden tot 100% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
    - gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 90% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
    - gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 80% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
    - gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 70% van het laatstgenoten inkomen bij werken.Indien door de medewerker een deskundigenoordeel aan het UWV wordt gevraagd over de vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.

- c. Indien de medewerker werkzaam is in passende arbeid zal werkgeefster het in lid I sub a genoemde inkomen, aanvullen:
- tot 95% van het inkomen bij werken indien het aantal werkuren 75% of meer bedraagt ten opzichte van het aantal werkuren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid;
  - tot 90% van het inkomen bij werken indien het aantal werkuren minder dan 75% bedraagt ten opzichte van het aantal werkuren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid.
- Indien de aanvulling volgens lid I sub b hoger is dan de aanvulling berekend volgens de vorige volzin, geldt de hogere aanvulling.
- d. Het in lid I sub a genoemde inkomen van de medewerker die in de eerste 52 weken recht krijgt op uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (IVA-regeling) zal gedurende de tijd dat dit recht bestaat in de eerste 52 weken door werkgeefster worden aangevuld tot 100% van het inkomen bij werken. In de daaropvolgende 52 weken zal werkgeefster het in lid I sub a genoemde inkomen van deze medewerker aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.
- e. Het in lid I sub a genoemde inkomen van de medewerker die naar het oordeel van de door werkgeefster ingeschakelde bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt is zal werkgeefster in het tweede ziektejaar aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.
- f. Voor de berekening van de in lid I sub a en b genoemde periode van 104 weken, worden perioden van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- g. De medewerker is verplicht ter vaststelling van de ongeschiktheid tot werken en het daaraan verbonden recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgeefster aan te wijzen bedrijfsarts en de aanwijzingen van deze bedrijfsarts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens ongeschiktheid tot werken te houden aan de geldende gedragsregels.
- h. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek, zich niet houdt aan de geldende gedragsregels, en/of aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt, vervalt het recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling tijdens ongeschiktheid tot werken.
- i. Bij overtreding van de door werkgeefster gestelde regels tijdens ongeschiktheid tot werken verbeurt de medewerker voorts een boete van € 25,- per gebeurtenis per week, onverminderd het recht van werkgeefster om in de plaats van de boete een disciplinaire maatregel van artikel 26 van deze overeenkomst toe te passen.
- j. Werkgeefster is niet verplicht tot aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid indien de medewerker terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. Werkgeefster zal de in lid I sub a en b genoemde betaling bij wijze van voorschot doen indien de medewerker zijn vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan werkgeefster overdraagt. Het voorschot zal dan met de uitgekeerde schadevergoeding worden verrekend.
- k. Het in dit lid onder j gestelde is van overeenkomstige toepassing op medewerkers die recht hebben op een uitkering ten laste van de vangnetvoorziening Ziektewet.
- l. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet dienen daarvan onmiddellijk bij het intreden van arbeidsongeschiktheid melding te maken aan de bedrijfsarts.

## 2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid

- a. Werkgeefster zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) gedurende ten hoogste een jaar de wettelijke uitkering

aanvullen tot 90% van zijn bruto loon indien en voor zolang medewerker aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de arbeidsongeschiktheidswetgeving. De medewerker heeft geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfsspaarregelingen en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van TPO à la carte.

- b. Werkgeefster zal de medewerker die recht heeft op een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering op grond van hoofdstuk 7 van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WGA-regeling) en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op die WGA-uitkering indien en voor zolang medewerker aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen. Het inkomen dat verdiend wordt met de passende arbeid, samen met de WGA-uitkering en de aanvulling van werkgeefster bedraagt:
- $80\% \times (A - B) + B$ , tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker ten minste zijn resterende verdien capaciteit benut;
  - $80\% \times (A - C) + B$ , tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker ten minste 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut;
  - waarbij A staat voor het bruto inkomen, B voor het inkomen verdiend met de passende arbeid en C voor de door het UWV vastgestelde resterende verdien capaciteit.
- c. Werkgeefster zal de medewerker die geen recht heeft op een uitkering ingevolge de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen omdat de arbeidsongeschiktheid lager is dan 35% en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op het lagere inkomen.

De aanvulling is als volgt:

3e ziektejaar	$80\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
4e ziektejaar	$70\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
5e ziektejaar	$60\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
6e ziektejaar	$50\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
7e ziektejaar	$40\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
8e ziektejaar	$30\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
9e ziektejaar	$20\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
10e ziektejaar	$10\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
11e ziektejaar	$0\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$

3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen als bedoeld in de diverse leden van dit artikel worden door werkgeefster intern nadere regels gesteld.

## Artikel 19a

### **Betaling tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof**

Werkgeefster betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof alsmede tijdens adoptie- en pleegzorgverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 resp. 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg, 100% van het inkomen bij werken. Formeel is zwangerschapsverlof en bevallingsverlof en adoptie- resp. pleegzorgverlof een vorm van onbetaald verlof. De medewerker kan in de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof en in de periode van adoptie/pleegzorgverlof recht doen gelden op een uitkering. De uitkering wordt verstrekt door het UWV. TPO vult de uitkering tot 100% van het salaris aan, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum resp. de datum van adoptie resp. pleegzorg de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgeefster heeft vastgesteld.

## Artikel 20

### **Girale betaling**

De medewerker zal werkgeefster in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bank- of girorekening, aan te wijzen door de medewerker.

## HOOFDSTUK VI

### VERDERE VOORZIENINGEN

#### Artikel 21

##### Ziektekostenverzekering

TPO betaalt een bijdrage van 16,83 euro per maand aan medewerkers, die hun ziektekostenverzekering, incl. een aanvullend pakket bij het I.A.K. hebben afgesloten

Tot wijzigingen in een en ander zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door werkgeefster met de organisaties overleg is gepleegd.

#### Artikel 22

##### Levensloopregeling

1. Werkgeefster heeft een collectieve Levensloopregeling tegen zo gunstig mogelijke condities voor de medewerkers.
2. Werkgeefster betaalt jaarlijks 2% van het pensioengevend salaris aan de medewerker geboren op of na 1 januari 1950. Deze uitbetaling is dan belast. De individuele medewerker kan jaarlijks aangeven deze 2% of een deel daarvan te storten in de Levensloopregeling. De medewerker kan ook zelf deelnemen aan de Levensloopregeling. Stortingen zijn alleen mogelijk binnen het wettelijke kader.

#### Artikel 23

##### Pensioenverzekering

1. Lidmaatschap
  - a. Medewerkers die in dienst zijn van werkgeefster zijn aangesloten bij de TPO pensioenverzekering (voor nadere informatie zie geldende TPO Pensioenreglement). Dit geldt niet voor:
    - Medewerkers die wegens gemoedsbezwaren zijn vrijgesteld van de verplichting ingevolge de sociale verzekeringswetten;
    - Medewerkers, die door werkgeefster van aansluiting zijn vrijgesteld.
    - Medewerkers die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld en die in hun thuisland de daar gebruikelijke pensioenopbouw voortzetten.
  - b. Medewerkers, die niet aangesloten zijn, kunnen op ieder moment vrijwillig toetreden tot de Pensioenvoorziening, indien zij voldoen aan de toetredingsregels.
2. Pensioengerechtigde leeftijd
  - a. Voor alle medewerkers geldt een pensioengerechtigde leeftijd die overeenkomt met hun leeftijd op de dag dat de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt (pensioenrichtleeftijd).
  - b. Op verzoek van de medewerker kan van het gestelde onder a. worden afgeweken.

In dat geval kan door de medewerker vanaf het bereiken van de leeftijd van 58 jaar doch uiterlijk 12 maanden voor de gewenste ingangsdatum éénmalig de keuze gemaakt worden voor een afwijkende pensioengerechtigde leeftijd gelegen op een datum tussen de leeftijd van 60 en de pensioenrichtleeftijd. Indien in het gestelde onder a. gekozen wordt voor een pensioengerechtigde leeftijd gelegen op een datum tussen 62,5 jaar en de pensioenrichtleeftijd moet de keuze minimaal 12 maanden voor de ingangsdatum, doch uiterlijk bij het bereiken van de leeftijd van 62,5 jaar worden gemaakt.
3. Premie-afdracht

De door de medewerker aan het Pensioenfonds verschuldigde bijdragen zullen door werkgeefster op het

maandsalaris worden ingehouden en door haar worden afgedragen aan de pensioenverzekeraar. Gedurende de looptijd van deze CAO bedraagt de premie voor de medewerker 1,7% van de PG (pensioengrondslag).

#### 4. Rechten en verplichtingen

De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in het reglement van het TPO-pensioen. Iedere aangeslotene ontvangt een exemplaar van het op hem van toepassing zijnde reglement en startbrief.

#### 5. Pensioenopbouw als gevolg van werken op bijzondere uren

- a. Het inkomen dat voortvloeit uit alle bijzondere uren maakt onderdeel uit van de brutogrondslag.
- b. De te betalen pensioenpremie wordt vastgesteld over de pensioengrondslag, zijnde het verschil tussen de brutogrondslag en de franchise.
- c. Bij overlijden van de medewerker in een dienstrooster met vaste bijzondere uren wordt het nabestaandenpensioen gebaseerd op de brutogrondslag zoals geldt in de maand van overlijden (incl. het inkomen uit vaste bijzondere uren). Voor de bepaling van de variabele inkomenselementen wordt verwezen naar de bepaling voor de vaststelling van de nabestaandenpensioen-grondslag in het pensioenreglement.

#### 6. Pensioengevende elementen

In het algemeen tellen alle variabele inkomenselementen mee voor zover zij een generiek karakter hebben en als er een specifieke prestatie tegenover staat. Onkostenvergoedingen, zoals reiskostenvergoeding, tellen niet mee.

De belangrijkste elementen, die pensioengevend zijn in de pensioenregeling :

- Salaris
- Vakantiegeld
- Dertiende maand
- Garantiebetalen en margetoeslagen
- Overwerk, meeruren en bijzondere uren betalingen
- Bonusbetalingen
- Extra gratificatie
- Eenmalige uitkering (compensatie collectieve schaal aanpassing)
- Jubileumuitkering
- Uitbetaling vakantie- en verleturen
- Levensloopbijdrage van de werkgever
- Betaling in het kader van IP

### Art i k e l 24

#### **Ondernemingsraden**

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad volgens de W.O.R.
2. Werkgeefster ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de

onderneming.

## Artikel 25

### **Mededelingen aan de medewerkers**

Mededelingen die door werkgeefster worden uitgegeven en voor medewerkers bestemd zijn en via Email in het bedrijf worden bekend gemaakt, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan. Archivering zal gedaan worden op de HRM-site.

## **HOOFDSTUK VII**

### **BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP**

## Artikel 26

### **Disciplinaire maatregelen**

Werkgeefster kan de medewerker, die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- a. berisping;
- b. schorsing met of zonder behoud van betaling voor ten hoogste vijf werkdagen;
- c. degradatie;
- d. ontslag met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzeggingstermijn (ontslag wegens dringende redenen als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

## Artikel 27

### **Intern beroep**

1. Werkgeefster zal, een klachtenprocedure in overleg met de ondernemingsraad vaststellen op grondslag van tussen partijen overeengekomen regels.
2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet aangetast.
3. Tenminste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde bespreking van de algemene gang van zaken, aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens verschaft over de behandeling van de klachten.



## HOOFDSTUK VIII

### BIJZONDERE REGELINGEN

#### Artikel 28

##### **Arbeidsrust, staking en uitsluiting**

1. De organisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.  
Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgeefster overweegt of heeft besloten:
  - een fusie aan te gaan;
  - het bedrijf te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren;en de organisaties daartegen uit het oogpunt van belang van de medewerkers zeer ernstige bezwaren hebben. De organisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met werkgeefster.
3. Werkgeefster zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de organisaties voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

#### Artikel 29

##### **Geschillenregeling**

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgeefster en een of meer van de organisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze overeenkomst schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

#### Artikel 30

##### **Verzuim ten behoeve van de organisaties**

Werkgeefster zal, wanneer naar haar oordeel de werkzaamheden dit toelaten, een medewerker op verzoek van zijn organisatie verzuim met behoud van betaling toestaan voor:

- a. het deelnemen aan door de organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
- b. het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de Statuten van zijn organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen.

Het onder a. en b. gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen "Regeling Vakbondsverzuim", zie bijlage D;

- c. het deelnemen aan overleg van bezoldigde functionarissen/districtbestuurders van de organisaties met de leiding van het bedrijf. Er zal één kaderlid per organisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De bezoldigde functionarissen/districtbestuurders zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met de desbetreffende kaderleden (3-5 medewerkers) in het bedrijf te beraadslagen.

## Artikel 31

### Verdere faciliteiten ten behoeve van de organisaties

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgeefster aan de organisaties de volgende medewerking verlenen:

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep dan wel een door deze aangewezen ander bestuurslid van de bedrijfsledengroep kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
  - a. binnen het bedrijf, waarin hij werkt, maar buiten werktijd contact hebben met leden van zijn organisatie; indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
  - b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie;
  - c. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van het bedrijf.
2. De organisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
  - a. in de gelegenheid worden gesteld onder eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door werkgeefster ter beschikking gestelde mededelingenborden; De mededelingen zullen uitsluitend betrekking hebben op de organisatie en/of het functioneren van de organisaties en zullen geen betrekking hebben op personen;
  - b. zolang de onder a. genoemde mededelingenborden niet ter beschikking zijn gesteld, via werkgeefster vakbondsvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in de bedrijven; wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgeefster nodig;
  - c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
  - d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de ondernemingsraad door werkgeefster aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadsvergaderingen voor zover de ondernemingsraad daarmee instemmen; de organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgeefster;
  - e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgeefster aangewezen bedrijfsfunctionarissen.
3. a. Werkgeefster ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.
  - b. Een kaderlid wordt niet ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.
  - c. Onder kaderleden worden verstaan leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, leden van daaronder vallende sectiebesturen en werknemersleden van de CAO-onderhandelingsdelegatie, indien en voor zover zij als zodanig door hun vakorganisatie bij werkgeefster zijn aangemeld.

## Artikel 32

### Duur van deze overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 augustus 2013 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 juli 2015.

## Artikel 33

### Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze

overeenkomst.

Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen dan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

#### Artikel 34

#### **Uitkering aan de organisaties**

De werkgeversbijdrage zal geschieden aan de hand van de AWWN norm, waarbij het bedrag in gelijke delen wordt verdeeld over de bij de onderhandelingen betrokken vakorganisaties en rechtstreeks door vakorganisaties bij werkgever in rekening gebracht.

Aldus overeengekomen te Heerlen op .. oktober 2014

Namens TPO Displays Europe B.V.,

Bestuurder: **Hans Sangers**

Namens partijen **2. t/m 3.**

VHP2,

Bestuurder: **Casper Vaandrager**

FNV Bondgenoten

Bestuurder: **Ger Klinkenberg**

## **SALARISREGELING vakgroepen**

### **I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU**

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verankerd in het "Raster van voorbeeldfuncties vakgroepen". Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

### **II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN VAKGROEPEN OF AANNAMEGROEP B.**

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 of 90, 95 of in aannamesgroep B. Vanaf 1 augustus 2014 gelden de volgende nieuwe vakgroepen, waarbij tussen haakjes is aangegeven welke oude vakgroepen vervangen zijn door de nieuwe vakgroep: vakgroep 55 (vervangt 50 en 55), vakgroep 56 (vervangt 60 en 65); vakgroep 57 (vervangt 70), vakgroep 58 (vervangt 75), vakgroep 59 (vervangt 80), en vakgroep 60 (vervangt 85, 90 en 95)

#### **I. Vakgroepen**

De vakgroep waarin een medewerker wordt ingedeeld, wordt in beginsel bepaald door het niveau van zijn functie, mits:

- er voldoende zekerheid bestaat over de geschiktheid van de medewerker om zowel de huidige functie als andere functies op het voorgestelde niveau te vervullen en
- functies van tenminste dit niveau in de onderneming beschikbaar blijven.

#### **2. Aannamesgroep B**

Medewerkers met een voltooide Nederlandse HBO- of WO-opleiding zonder (of met beperkte) werkervaring en medewerkers met een daarmee vergelijkbare opleiding en ingeschatte inzetbaarheid, worden bij indiensttreding als regel ingedeeld in de aannamesgroep B.

- De maximale verblijfsduur in de aannamesgroep B bedraagt vijf jaarperiodes (augustus t/m juli) waarna indeling in een vakgroep dient plaats te vinden. Eerdere indeling in een vakgroep is mogelijk indien betrokkene reeds volledig een functie van een goed gedefinieerd niveau vervult.
- Aan de hand van de hiervoor genoemde overwegingen vindt voor medewerkers met een HBO-vooropleiding als regel indeling plaats in vakgroep 55 en voor medewerkers met een WO-opleiding in vakgroep 56.

### **III. SALARISSYSTEMEN**

#### **IA. Structuur van het salarissysteem aannamesgroep B en vakgroepen**

- Het referentiesalaris  
Voor iedere vakgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit goed functioneren, tenminste bereiken en behouden.
- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep.  
Iedere medewerker die voldoet aan de functie-eisen bereikt tenminste het minimum eindsalaris.
- Het eindsalaris binnen een vakgroep.  
Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien. Over het algemeen zal deze groei bij goed functioneren doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.

## Salarisschalen

### JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 AUGUSTUS 2013

(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 0.6% per 1 augustus 2013)

Schaalpositie	50/55	60/65	70/75	80/85	90/95
130	55.556	69.415	88.503	105.810	126.979
125	53.419	66.745	85.099	101.740	122.095
120	51.282	64.075	81.695	97.670	117.211
115	49.145	61.405	78.291	93.601	112.327
110	47.009	58.736	74.887	89.531	107.444
105	44.872	56.066	71.483	85.462	102.560
Referentie salaris = 100	42.735	53.396	68.079	81.392	97.676
95	40.598	50.726	64.675	77.322	92.792
90	38.462	48.056	61.271	73.253	87.908
85	36.325	45.387	57.867	69.183	83.025
80	34.188	42.717	54.463	65.114	78.141
75	32.051	40.047	51.059	61.044	73.257
70	29.915	37.377	47.655	56.974	68.373
65	27.778	34.707	44.251	52.905	63.489
60	25.641	32.038	40.847	48.835	58.606

De hierboven genoemde jaarsalarissen betreffen de som van 12 maandsalarissen, exclusief vakantiegeld, dertiende maand en levenslooptoeslag.

### JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 AUGUSTUS 2014

(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 2.5% per 1 augustus 2014)

Schaalpositie	55	56	57	58	59	60
130	58.084	72.574	92.530	97.054	110.625	132.757
125	55.850	69.783	88.971	93.321	106.370	127.651
120	53.616	66.991	85.412	89.588	102.115	122.545
115	51.382	64.200	81.854	85.856	97.860	117.439
110	49.148	61.409	78.295	82.123	93.606	112.333
105	46.914	58.617	74.736	78.390	89.351	107.227
Referentie salaris = 100	44.680	55.826	71.177	74.657	85.096	102.121
95	42.446	53.035	67.618	70.924	80.841	97.015
90	40.212	50.243	64.059	67.191	76.586	91.909
85	37.978	47.452	60.500	63.458	72.332	86.803
80	35.744	44.661	56.942	59.726	68.077	81.697
75	33.510	41.870	53.383	55.993	63.822	76.591
70	31.276	39.078	49.824	52.260	59.567	71.485
65	29.042	36.287	46.265	48.527	55.312	66.379
60	26.808	33.496	42.706	44.794	51.058	61.273

De hierboven genoemde jaarsalarissen betreffen de som van 12 maandsalarissen, exclusief vakantiegeld en dertiende maand (NB: de levenslooptoeslag is vanaf 1.8.2014 opgenomen in het maandsalaris)

## **2. Taakstellings- en beoordelingsgesprekken**

Gezien de noodzaak van een goede communicatie tussen leidinggevende en medewerker zullen in de loop van het jaar taakstelling en beoordeling in gesprekken plaatsvinden. De gesprekken worden benut voor het verkrijgen van duidelijkheid over de concrete bijdragen die van de medewerker worden verwacht en over hoe geleverde bijdragen door de leiding worden beoordeeld. In de gesprekken worden de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarisvaststelling besproken.

## **3. Salarisverhoging**

Toegekende verhogingen worden vanaf 2013 en 2014 per 1 augustus volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

# **IV. INDIVIDUELE GARANTIES**

## **1. Indelingsgarantie**

Wanneer een medewerker eenmaal in een vakgroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere vakgroep worden geplaatst. Dit geldt niet:

- a. voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij zijn indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt.
- b. wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen.
- c. wanneer er sprake is van maatregelen als:
  - het sluiten van het bedrijf;
  - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
  - het ingrijpend verminderen van de personeelsbezetting van het bedrijf;in welke gevallen werkgeefster in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

## **2. Salarisgarantie**

- a. Werkgeefster zal een medewerker die het bij zijn vakgroep behorende minimum eindsalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieverandering of ontslagprocedure is ingezet.
- b. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgeefster zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van een jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.

# **VI. COLLECTIEVE GARANTIES**

Per 1 augustus van elk jaar garandeert werkgeefster:

- a. dat bij een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die het minimum eindsalaris nog niet hebben bereikt:
  - aan deze medewerkers gemiddeld tenminste een verhoging van 3% van het referentiesalaris wordt toegekend;
  - aan ten hoogste 10% van deze medewerkers geen verhoging zal worden toegekend;
- b. Dat voor een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die minimaal het minimum eindsalaris hebben bereikt, het gemiddelde van de salarissen van deze medewerkers tenminste gelijk zal zijn aan 97% van het referentiesalaris.

## SALARISREGELING functiegroepen

### I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verzameld in voorbeeldboeken. Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

### II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN AANNAMEGROEP OF FUNCTIEGROEPEN

De medewerkers worden ingedeeld in aannamesgroepen A3 of in de functiegroepen 30, 35, 37, 40 of 45. Vanaf 1 augustus 2014 gelden de volgende nieuwe functiegroepen, waarbij tussen haakjes is aangegeven welke oude functiegroepen vervangen zijn door de nieuwe functiegroep: functiegroep 51 (vervangt 30), functiegroep 52 (vervangt 37 en functiegroep 35 vervalt); functiegroep 53 (vervangt 40) en functiegroep 54 (vervangt 45)

#### 1. Functiegroepen

De functiegroep waarin een medewerker wordt ingedeeld, wordt in beginsel bepaald door het niveau van zijn functie, mits:

- de geschiktheid van de medewerker is gebleken;
- verwacht mag worden dat een functie van dit niveau voor langere tijd aanwezig is.

#### 2. Aannamesgroep A3

- a. Als regel wordt een medewerker die bij indiensttreding nog geen arbeidservaring heeft, ingedeeld in een aannamesgroep. De indeling hangt af van:
  - zijn opleiding;
  - het niveau van de functie, welke hij na het verlaten van de aannamesgroep naar verwachting zal kunnen vervullen.
- b. Onderstaand wordt aangegeven in welke aannamesgroep de medewerker ingedeeld wordt en hoe lang hij maximaal in die groep ingedeeld kan zijn. Uiterlijk op 1 augustus na het verstrijken van die periode wordt hij op grond van de door hem verrichte functie in een van de functiegroepen geplaatst. De daarvoor in aanmerking komende functiegroepen worden ook vermeld.
- c.

Opleiding van de medewerker	Aannamesgroep	Max. aantal jaren in aannamesgroep	Plaatsing in
MBO/VWO	A3	2	27/30/35

### III. SALARISSYSTEEM functiegroepen

#### 1. Uitwerking van het salarissysteem

Het salarissysteem kent binnen iedere functiegroep 2 trajecten en een marge:

- Salaristraject tot het functiesalaris.  
Dit is het traject in de salarisontwikkeling waarin de medewerker het functiesalaris van zijn functiegroep nog niet heeft bereikt.  
De beoordeling en de leeftijd (t/m 23 jaar) bepalen het salaris.
- Salaristraject tussen het functiesalaris en het functie-eindsalaris.  
Dit traject is het traject in de salarisontwikkeling waarin het salaris van de medewerker tenminste gelijk is aan het functiesalaris en ten hoogste gelijk is aan het functie-eindsalaris van zijn functiegroep.  
De beoordeling bepaalt het salaris.
- Een marge boven het functie-eindsalaris.

De beoordeling bepaalt of (een deel van) de marge als toeslag wordt toegekend

## 2. Jaarsalaris

Jaarsalaris per 1 augustus 2013 en marge boven het functie-eindsalaris (inclusief de collectieve salarisverhoging van 0.6% per 1 augustus 2013)

Funciegroep	30	35	37	40	45
Functie-eindsalaris	26235	29152	31248	34152	38634
Functiesalaris	24644	26725	28622	31023	34775
Functie-aanvangssalaris	20652	20652	20652	21407	22695
Leeftijdsalarissen					
23 jaar		20528			
22.5		19911			
22.0		19287			
21.5		18675			
21.0		18064			
20.5		17439			
20.0		16828			
19.5		16216			
19.0		15592			
18.5		14981			
18.0		14370			
17.5		13746			
17.0		13134			

De hierboven genoemde jaarsalarissen betreffen de som van 12 maandsalarissen, exclusief vakantiegeld, dertiende maand en levenslooptoeslag.

Jaarsalaris per 1 augustus 2014 en marge boven het functie-eindsalaris (inclusief de collectieve salarisverhoging van 2.5% per 1 augustus 2014)

Funciegroep	51	52	53	54
Functie-eindsalaris	27429	32670	35706	40392
Functiesalaris	25766	29925	32435	36358
Functie-aanvangssalaris	21592	21592	22382	23728
Leeftijdsalarissen				
23 jaar		21042		
22.5		20409		
22.0		19770		
21.5		19142		
21.0		18516		
20.5		17875		
20.0		17249		
19.5		16622		
19.0		15982		
18.5		15356		
18.0		14730		
17.5		14090		
17.0		13463		

De hierboven genoemde jaarsalarissen betreffen de som van 12 maandsalarissen, exclusief vakantiegeld en dertiende maand (NB: de levenslooptoeslag is vanaf 1.8.2014 opgenomen in het maandsalaris)



De marge bedraagt maximaal 9 of 12% van het functiesalaris van resp. de functiegroepen 30 t/m 37 en 40 t/m 45 (vanaf 1.8.2014 resp de functiegroepen 51 t/m 52 en 53 t/m 54).

De toeslagen in de marge worden per maand uitgekeerd.

Voor de functiegroepen 40 en 45 (vanaf 1.8.2014 respectievelijk functiegroepen 53 en 54) zijn geen leeftijdssalarissen opgenomen, omdat (nieuwe) medewerkers jonger dan 24 jaar niet in deze functiegroepen worden ingedeeld.

### 3. Invloed leeftijd

De medewerker die bij aanname is ingedeeld in het betreffende leeftijdsalaris en die het functiesalaris van zijn functiegroep nog niet heeft bereikt, ontvangt tot en met het tijdstip dat hij 23 jaar is geworden per de eerste van de maand waarin hij jarig is en 6 maanden daarvoor een leeftijdsverhoging.

Deze verhoging is gelijk aan het verschil tussen de opeenvolgende leeftijdssalarissen. Voor de functiegroepen kan zij evenwel niet meer bedragen dan het verschil tussen het functiesalaris van de functiegroep en het reeds bereikte salaris.

De medewerkers in de aannegroep A3 ontvangen binnen dezelfde begrenzings eveneens een leeftijdsverhoging, waarvoor het leeftijdsalaris en het functiesalaris van functiegroep 30 (vanaf 1.8.2014 functiegroep 51) wordt gehanteerd.

### 4. Invloed beoordeling

a. Het doel van het beoordelen is dat tussen chef en medewerker taakafspraken worden gemaakt en de resultaten worden getoetst. Het beoordelen is tevens een hulpmiddel voor het vaststellen van het salaris van de medewerker.

b. Tenminste eenmaal per jaar wordt de bijdrage van de medewerker beoordeeld op:

- kwantiteit: de hoeveelheid werk per tijdseenheid;
- kwaliteit: de hoedanigheid van het verrichte werk, de bruikbaarheid, de mate waarin anderen op de productie of bijdrage van de medewerker kunnen vertrouwen;
- gedragseffect: beïnvloeding van het werk, van anderen, zowel van collega's als van chef en/of ondergeschikten; samenwerkingsgedrag.

De uitwerking van dit beoordelingssysteem geschiedt door TPO.

c. De salarisontwikkeling voor medewerkers in de functiegroepen wordt door middel van procentuele verhogingen tot uitdrukking gebracht en is afhankelijk van de mate waarin aan de functie-eisen wordt voldaan. In het traject tot het functiesalaris zijn de mogelijkheden voor het toekennen van verhogingen 0, 2, 3 of 4% van het functiesalaris van de desbetreffende functiegroep.

In het traject tussen het functiesalaris en het functie-eindsalaris zijn de mogelijkheden 0, 1, 1,5 of 2% van het functiesalaris. Verhogingen kunnen worden toegekend zolang er sprake is van groei van de bijdrage en voor zover het functie-eindsalaris niet wordt overschreden.

d. De toekenning van (een deel van) de marge boven het functie-eindsalaris geschiedt in de vorm van een toeslag op het salaris.

Een medewerker kan het jaar nadat hij het functie-eindsalaris heeft bereikt voor de eerste keer een toeslag worden toegekend van 2% van het functiesalaris.

In de jaren daarna kan de toeslag verder worden verhoogd met telkens 2% van het functiesalaris per jaar. Vermindering van de toeslag kan plaatsvinden met als regel hetzelfde percentage.

e. Voor medewerkers in de functiegroepen heeft de beoordeling één keer per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het functie-eindsalaris nog niet is bereikt.

Toegekende verhogingen worden vanaf 2013 en 2014 per 1 augustus volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

Voor medewerkers in de aannegroep A3 kan de beoordeling twee keer per jaar gevolgen hebben voor het salaris. In dit geval worden toegekende verhogingen per 1 februari en per 1 augustus volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

De toeslagen in de marge worden vanaf 2013 en 2014 per 1 augustus van het jaar van toekenning per maand uitgekeerd.

## IV. INDIVIDUELE GARANTIES

### 1. Indelingsgarantie

Wanneer een medewerker eenmaal in een functiegroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere functiegroep worden geplaatst. Dit geldt niet:

- a. voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij zijn indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt.
- b. wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen.
- c. wanneer er sprake is van maatregelen als:
  - het sluiten van het bedrijf;
  - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
  - het ingrijpend verminderen van de personeelsbezetting van het bedrijf
  - in welke gevallen werkgeefster in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

### 2. Salarisgarantie

- a. De medewerkers zullen tenminste het in de geldende salarisschaal bij hun functiegroep en hun leeftijd vermelde salaris ontvangen; de medewerkers in de aannegroep A3 ontvangen tenminste het bij hun leeftijd vermelde salaris in de functiegroep 30 (na 1.8.2014 functiegroep 51).
- b. Werkgeefster zal een medewerker die zijn functiesalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieveranderings- of ontslagprocedure is ingezet.
- c. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgeefster zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.
- d. Indien een medewerker een salaris heeft dat uitgaat boven het voor zijn functiegroep geldende functie-eindsalaris, wordt het meerdere nominaal gehandhaafd.

## V. COLLECTIEVE GARANTIES

Per 1 augustus garandeert werkgeefster per functiegroep:

- a. dat bij een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die het functiesalaris nog niet hebben bereikt:
  - aan deze medewerkers gemiddeld tenminste een verhoging van 2,5% van het functiesalaris wordt toegekend;
  - aan ten hoogste 5 medewerkers geen verhoging zal worden toegekend.
- b. dat bij een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die minimaal het functiesalaris hebben bereikt, het gemiddelde van de salarissen van deze medewerkers tenminste gelijk zal zijn aan het functiesalaris vermeerderd met 60% van het verschil tussen het functie-eindsalaris en het functiesalaris

## **VAKANTIEREGELING**

### **1. Vakantieniveau**

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van deze bijlage, voor dat jaar recht op 25 dagen vakantie.
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

### **2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar**

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau

### **3. Vakantie bij ontslag in de loop van het kalenderjaar**

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaten, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Teveel genoten individuele vakantie zal met de laatste betaling worden verrekend.

### **4. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden**

- a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat.  
De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek en bij door werkgeefster toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 30 van deze overeenkomst. Ingeval van ziekte behoudt de medewerker zijn aanspraak.
- b. Het bepaalde in lid 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a geen aanspraak op vakantie bestaat.
- c. De aanspraken op vakantie blijven echter behouden tijdens de periode, dat de medewerker verkort werkt met een vergunning verkort werken.

### **5. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie**

Collectieve vakantiedagen, gedurende welke medewerkers arbeidsongeschikt zijn, respectievelijk betrokken worden bij gebeurtenissen als genoemd in bijlage C van deze overeenkomst, worden niet beschouwd als genoten vakantie, mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld.

Voor medewerkers die tijdens een collectieve vakantieperiode arbeidsongeschikt zijn vervallen de compensatiedagen

### **6. Betaling en verjaring van vakantiedagen**

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

### **7. Vakantiebesteding**

- a. Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
- b. Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn directe chef de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode overeenkomstig zijn wens worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.

- c. Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
- d. De medewerker kan tijdens het vakantiejaar 5 vakantiedagen besteden aan een van de doelen van TPO à la Carte.
- e. Van de aan het einde van het jaar resterende vakantiedagen kan de medewerker 5 dagen onderbrengen in de Levensloopregeling, zie artikel 21a.
- f. Werkgeefster heeft de instemming van de ondernemingsraad voor de vaststelling van een collectieve vakantieperiode. Artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
- g. Met inachtneming van het bepaalde in het vorige lid kan de onderneming ten hoogste 15 dagen voor aaneengesloten vakantieperiodes aanwijzen. De aanwijzing zal in beginsel voor 1 januari van het vakantiejaar geschieden.
- h. Wanneer naar het oordeel van werkgeefster het belang van werkgeefster zulks vereist, kan werkgeefster na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen.  
De schade welke de medewerker door deze wijziging lijdt, wordt door werkgeefster vergoed.

## **VERZUIM**

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan, wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
  - a. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag (de dag van overlijden).
  - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenissen.
  - c. Begravenis/crematie van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 werkdag (dag van begrafenissen).

NB. Indien deze dag valt tijdens een collectieve vakantieperiode dan wordt een vervangende dag toegekend.

- d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
- e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): één werkweek.  
Deze werkweek mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar.  
Uitbetaling van deze week is mogelijk in overleg met werkgeefster.
- f. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.
- g. Bij de geboorte van een kind van de medewerker, het huwelijk van de medewerker en/of 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis met ingang van 1 januari 2008.

N.B.: Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degenen met wie de medewerker samen leeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding tenminste een half jaar aantoonbaar is, beide ongehuwd zijn en geen geregistreerd partnerschap met een derde hebben en beide geen bloedverwant of aanverwant zijn.  
Waar in het bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e) of partner.

2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van werkgeefster rechtvaardigen.
4. Betaald verzuim kan, indien van toepassing, worden gesplitst.
5. Niet-genoten betaald verzuim wordt niet verrekend; er wordt geen vervangend betaald verzuim gegeven.
6. Onbetaald verzuim  
Voor het vervullen van taken verbonden aan het lidmaatschap van vertegenwoordigende en/of publiekrechtelijke organen kan aan medewerkers onbetaald verzuim worden toegestaan, ongeacht of de vacatiegelden de inkomensderving compenseren of niet.

Voor het toe te staan onbetaald verzuim geldt steeds "de noodzakelijk te verzuimen tijd", met als

indicatie:

	<u>Maximaal</u>
Wethouder kleine gemeente	1 dag per week
Lid gemeenteraad grote gemeente	1 dag per week
Lid gemeenteraad kleine gemeente	1 dag per 2 weken
Lid gewestraad	1 dag per 2 weken
Lid Provinciale Staten	1 dag per 2 weken
Lid Eerste Kamer	1 dag per week
Bestuurslid Waterschap	1 dag per 2 weken
Lid Wijkraad	1 dag per 2 weken
Lid WW Commissie UWV	1 dag per 2 weken
Lid Huuradviescommissie	1 dag per 3 weken
Zitting stembureau	maximaal 1 dag

Indien het aangegeven maximum niet of ternauwernood toereikend is ter vervulling van de taken verbonden aan het lidmaatschap van vertegenwoordigende of publiekrechtelijke organen, verdient het de voorkeur over te gaan tot een deeltijdcontract. Binnen het deeltijdcontract blijft dan de mogelijkheid van een incidentele extra afwezigheid - als het werk het toelaat - met gebruikmaking van vakantie, verlet, kooldagen en onbetaald verzuim.

Indien voor het volgen of geven van een opleiding in principe geen bedrijfstijd ter beschikking wordt gesteld en een deeltijdcontract niet geschikt is vanwege de kortlopende of onregelmatige cursusduur, kan eveneens onbetaald verzuim worden toegestaan.

## **I Vakbondsverzuim**

### **I.1. Algemeen**

In de CAO is geregeld dat, wanneer naar het oordeel van de onderneming de werkzaamheden dit toelaten, aan een medewerker op verzoek van zijn vakorganisatie verzuim met behoud van betaling toegestaan wordt voor:

- a) het deelnemen aan door de vakorganisaties te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten; voor dit vakbondsverzuim is een maximum afgesproken (zie onder 1.2.1. en 1.3.3.);
- b) het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van de in de statuten van zijn organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen. Hier geldt geen maximum aantal dagen; wel is afgesproken welke organen hier zijn bedoeld (zie onder 1.2.2.);
- c) het deelnemen aan het zogenaamde lokale vakbondsoverleg.

De deelname is beperkt tot 1 plaatselijke VHP-bestuurder of vakbondskaderlid per vakorganisatie. De bezoldigde vakbondsfunctionarissen zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur vóór en 1 uur na dit lokale vakbondsoverleg met de bestuursleden van de betrokken bedrijfsledengroep (ten hoogste 3 tot 5 medewerkers), resp. met de VHP-bestuurder in dat bedrijfsonderdeel, te beraadslagen.

### **I.2. Uitwerking**

#### **1.2.1. Verzuim voor vorming en scholing (zie 1.1.a)**

Voor het aantal verzuimdagen voor vorming en scholing is voor TPO een maximum vastgesteld. Hiervoor geldt de formule: 2 dagen per 2 jaar per 9 bij de vakorganisaties georganiseerde werknemers.

De maxima gelden voor alle vakorganisaties samen (zie ook 1.3.3.).

#### **1.2.2. Statutair verzuim (zie 1.1.b)**

Als statutaire organen zijn in het overleg vastgesteld:

- a. FNV Bondgenoten
  - Bondscongres
  - Bondsraad
  - Bedrijfsgroepsconferentie
  - Bedrijfsgroepsraad
  - Kadergroep
  - Adviescommissies doelgroepen (jongeren, vrouwen, buitenlanders, e.d.)
  - De door bovengenoemde organen ingestelde werkgroepen, cq. bestuurscolleges
- b. VHP2
  - Ledenraad
  - Hoofdbestuur, afdelingsbesturen en kadergroep
  - Algemene ledenvergadering
  - Adviescommissies en werkgroepen
  - Vakbondsoverleg

### **I.3. Uitvoering**

Het vakbondsverzuim dient schriftelijk door de vakorganisaties te worden aangevraagd bij de personeelsdienst van het betrokken bedrijfsonderdeel.

In spoedeisende gevallen, bijv. wanneer tijdens CAO-onderhandelingen op zeer korte termijn afstemming nodig is tussen de vakorganisaties en hun landelijke overlegorganen kunnen, in het centrale overleg, andere procedures worden afgesproken.

De personeelsdienst deelt aan de vakorganisaties schriftelijk mede of een verzuim wordt toegestaan. Afwijzing (dit is alleen mogelijk indien het werk het verzuim niet toelaat) dient uiteraard te worden gemotiveerd.

De personeelsdienst registreert nauwkeurig alle toegekende verzuimdagen.

Uit de registratie moet blijken:

- of verzuim is toegekend voor scholing en vorming, dan wel voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen;
- of het verzuim is toegekend voor een hogere beambte of voor een medewerker ingedeeld in de functiegroepen.

De bewaking van het maximaal aantal dagen scholingsverzuim vindt éénmaal per 2 jaar wordt daartoe door de Personeelsdienst een overzicht gemaakt van het toegekende aantal dagen scholingsverzuim. Teveel opgenomen verzuim over de periode van 2 jaar wordt de desbetreffende vakorganisatie in mindering gebracht op het haar toegestane deel van het aantal verzuimdagen voor de volgende periode.



## **DEELTIJDWERK**

### **1. Deeltijdwerkers**

1.1 Met deeltijdwerkers worden bedoeld medewerkers met een overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, die minder is dan voor voltijdwerkers.

De mate van deeltijd wordt aangegeven in een percentage. Het percentage wordt bepaald door de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week te delen door 40.

De geldigheid van de overeengekomen deeltijdarbeid kan zijn voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd; wijzigingen van het deeltijdpercentage blijven bespreekbaar met inachtneming van de bedrijfsbelangen.

1.2 De toepassing van arbeidsvoorwaarden geschiedt in beginsel naar rato van het deeltijdpercentage.

Waar de toepassing van arbeidsvoorwaarden een toelichting verdient, is dat aangegeven in:

punt 1.3 : langer werken en overwerk en bijzondere uren

punt 1.4 : vakantie- en verletniveau;

punt 1.5 : feestdagen;

punt 1.6 : reiskosten woon-werk;

punt 1.7 : betaald verzuim en onbetaald verzuim;

punt 1.8 : opleidingen;

punt 1.9 : ziektekostenverzekering;

1.3 Indien een deeltijdwerker in een week langer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur zonder dat er sprake is van overwerk, geldt eventueel indien van toepassing de bijzondere urentoeslag, zie CAO art.16 b. De langer gewerkte tijd wordt in beginsel gecompenseerd in tijd. Voor zover compensatie in tijd naar het oordeel van de leiding niet mogelijk is, vindt verrekening plaats tegen het normale salaris. De toeslag wordt altijd betaald.

Voor zover een deeltijdwerker op een dag of in een week overwerk heeft verricht volgens de omschrijving "overwerk" worden deze overuren in beginsel gecompenseerd in tijd onder betaling van de toeslag. Voor zover compensatie in tijd naar het oordeel van de leiding niet mogelijk is, vindt verrekening plaats.

1.4 Het vakantieniveau en het verletniveau van de deeltijdwerker wordt naar evenredigheid van de arbeidsduur bepaald. Voor deeltijdwerkers met onregelmatige dagelijkse werktijd en/of wekelijkse arbeidsduur, wordt het vakantie- en verletniveau uitgedrukt in uren.

1.5 Indien een feestdag valt op een voor een deeltijdwerker normale werkdag, dan is de deeltijdwerker evenals de voltijdwerker vrij. Valt een feestdag op een dag waarop de deeltijdwerker volgens rooster niet werkt, dan vindt geen compensatie noch verschuiving plaats.

1.6 Indien deeltijdwerkers in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten woon-werk-verkeer, dan wordt deze toegekend naar gelang het aantal reisdagen in verhouding tot het aantal reisdagen van voltijdwerkers.

1.7 Aan deeltijdwerkers wordt betaald verzuim toegestaan voor gebeurtenissen, vermeld in de CAO, wanneer de werknemer daarbij anders niet aanwezig kan zijn.

Aan deeltijdwerkers wordt kort medisch verzuim alleen toegestaan indien het spoedeisende karakter of de werktijdregeling het onmogelijk maakt om deze bezoeken af te leggen buiten werktijd.

Aan deeltijdwerkers wordt onbetaald verzuim toegestaan in verhouding tot het voor voltijdwerkers toegelaten maximum.

1.8 Indien zich de vraagstelling voordoet of aan deeltijdwerkers faciliteiten verstrekt zullen worden ten behoeve van een opleiding worden dezelfde criteria aangelegd als voor voltijdwerkers.

1.9 Deeltijdwerkers worden voor de zorgverzekering gelijk behandeld als voltijdwerkers. De deeltijdwerker ontvangt een ongekorte vergoeding van TPO bij deelname aan de collectieve zorgverzekering die TPO met IAK Verzekeringen is overeengekomen.

## **2. Deeltijdwerkers / aanpassing arbeidsduur oudere medewerkers**

- 2.1 Conform artikel 11a lid 2c CAO-TPO bestaat voor oudere medewerkers twee jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd\*, doch niet eerder dan bij het bereiken van de leeftijd van 58 jaar, de mogelijkheid in deeltijd te gaan werken zonder gevolgen voor de pensioenopbouw.
- 2.2 Er geldt een werktijdpercentage van minimaal 80% van de situatie vóór vermindering. Medewerkers die reeds in deeltijd werkzaam zijn kunnen hun arbeidsduur naar evenredigheid terugbrengen.
- 2.3 Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur twee jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd wordt ingediend en behandeld conform de bepalingen van de wet aanpassing arbeidsduur. Dit betekent, dat de medewerker zijn verzoek minimaal 4 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk kenbaar maakt onder opgave van de gewenste spreiding van de uren over de week. Na overleg met de medewerker over zijn verzoek wordt het verzoek ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De spreiding van de uren kan worden gewijzigd indien het bedrijfsbelang dat vereist. Wanneer de medewerker niet uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum een beslissing op zijn verzoek heeft ontvangen, moet de arbeidsduur conform zijn verzoek worden vastgesteld.
- 2.4 Indien de medewerker maximaal twee jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd geen gebruik heeft gemaakt (of heeft kunnen maken) van de mogelijkheid om de arbeidsduur terug te brengen, heeft hij het recht dit alsnog te doen één jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd. Een dergelijke wens dient één maand voorafgaand aan de ingangsdatum kenbaar te worden gemaakt. De arbeidsduur wordt op de ingangsdatum conform het verzoek vastgesteld.
- 2.5 Met medewerkers die deelnemen aan het TPO Pensioen dient de gekozen pensioen-gerechtigde leeftijd te zijn vastgelegd vóór deelname aan deze regeling.
- 2.6 In afwijking van hetgeen bij deeltijdarbeid geldt blijft de pensioenopbouw van medewerkers die van deze regeling gebruik maken echter gebaseerd op de arbeidsduur voorafgaand aan de inwilliging van het verzoek om in deeltijd te mogen werken. De verschuldigde pensioenpremie wordt berekend op basis van het inkomen dat zou gelden als de medewerker niet van deze regeling gebruik had gemaakt.
- 2.7 Medewerkers in functiegroepen die geen gebruik maken van de mogelijkheid in deeltijd te gaan werken kunnen gebruik maken van de betaald verzuim mogelijkheid van artikel 14 lid 6a.

---

<sup>a</sup> In geval van keuze voor deeltijdpensioen geldt de pensioengerechtigde leeftijd bij ingang van het deeltijdpensioen

## ZORGVERLOF

De Wet Arbeid en Zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof.

Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.

Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-betaald verzuim.

Artikel 14 lid 2 van de CAO geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof en kraamverlof vormen van niet-betaald verzuim zijn.

De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de wettelijke regelingen ingezet kunnen worden voor zorgverlof. Dat zijn:

1. Verlet (art. 11c)
2. Niet-betaald verzuim (art. 14)
3. (Tijdelijk) deeltijdwerken (art. 11a)

De medewerker kan een saldo uit de Levensloopregeling aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

-----

## TPO A LA CARTE

### Systemeem

Het keuzesysteem “TPO à la carte” is gebaseerd op de mogelijkheid om de waarde van een aantal standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen), waarop de medewerker op basis van de CAO aanspraak heeft, aan te wenden voor een, zelfgekozen, andere bestemming.

De totale bruto waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket blijft gelijk. De standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk “Geld” en “Tijd”.

### Keuzemomenten

Het jaarlijkse keuzemoment is afhankelijk van de desbetreffende bron en bestemming. Een eenmaal gemaakte keuze geldt voor het gehele kalenderjaar, tenzij de aard van de bestemming tot een meerjarige keuze verplicht.

Een eenmaal gemaakte keuze kan niet worden gewijzigd of herroepen.

### Gevolgen

De keuze voor het inzetten van brutoloon voor een andere bestemming kan gevolgen hebben voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon voor sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW, WAO en WIA.

Nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op sociaal zekerheids-, fiscaal en andere terreinen, alsmede het risico ten gevolge van eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door werkgeefster worden gecompenseerd.

Wanneer wordt gekozen voor het inzetten van brutoloon, dan heeft dit gevolgen voor de vaststelling van de hoogte van het vakantiegeld en de 13<sup>e</sup> maanduitkering. Om die reden hoeft de medewerker van zijn brutoloon ook slechts 100/116,33<sup>e</sup> deel van de waarde van de gekozen bestemming in te zetten. De hoogte van alle andere loonafhankelijke uitkeringen, toeslagen, etc., wordt vastgesteld als ware het brutoloon niet verlaagd.

### In te zetten bronnen

#### 1. Geld

- a. Salaris incl. toeslagen
- b. Dertiendemaand uitkering
- c. Vakantiegeld
- d. Extra gratificaties/bonussen
- e. Incidenteel overwerk.

#### 2. Tijd

- a. Bovenwettelijke vakantiedagen (bij voltijdsdienstverband maximaal 5 dagen), die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;
- b. Compensatiedag(en) collectieve vakantie;
- c. Verletdagen die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;
- d. Toegekend betaald verzuim i.v.m. gemaakte overuren.

### Bestemmingen

- a. Extra geld door het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen van de bron “Tijd”
- b. Extra tijd/tijdsparen via Levensloopregeling
- c. Benefits:
  1. Fietsenplan:
  2. Uitrui reiskostenvergoeding
  3. 5 kooldagen
  4. Vakbondscontributie
  5. Levensloopregeling
  6. Werkkostenregeling

Voor de verdere uitwerking van “TPO à la Carte, de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de brochure “TPO à la Carte”.

## AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

### Individuele salarisverhoging 2013 en 2014.

TPO verklaart de nadrukkelijke intentie te hebben om per 1 april 2013 en per 1 augustus 2014 individuele, PA-gerelateerde salarisverhogingen door te voeren en daarbij de gebruikelijke methodiek (zie hieronder) toe te passen.

Als TPO voornemens is om de individuele verhoging vanwege uitzonderlijke omstandigheden niet toe te passen, dan zal dit tijdig vooraf met de vakbonden worden besproken. Statistische informatie over de individuele verhogingen in 2013 en 2014 zal beschikbaar worden gesteld aan de OR.

### TABEL Individuele salarisherziening TPO Displays Europe B.V.

genoemde percentages worden afgeleid van het referentiesalaris van iedere vakgroep\*\* (SP 100)

Groep 1	Jonge HBO-er & WO-er*		Excels	Exceeds	Fully Meets	Partially Meets	Requires Action
		Groei ***	7-10%	6-8%	4-6%	0-4%	0%
Groep 2	Eind vakgroep** nog niet bereikt		Excels	Exceeds	Fully Meets	Partially Meets	Requires Action
		Groei ***	5-7%	4-6%	3-5%	0-4%	0%
Groep 3	Eindvakgroep** bereikt, SP<90		Excels	Exceeds	Fully Meets	Partially Meets	Requires Action
		Groei ***	4-6%	3-5%	2-4%	0-2%	0%
Groep 4	Eindvakgroep** bereikt, SP>90		Excels	Exceeds	Fully Meets	Partially Meets	Requires Action
		Groei ***	3-4%	2-3%	1-2%	0%	0%

\* : geldig tot max 5 jaar na het afstuderen

\*\* : hier worden de Philips vakgroepen bedoeld, niet de nieuwe TPO "tussen"-vakgroepen 55, 65, 75 en 85

\*\*\* : percentage is richtlijn; percentages kunnen aangepast worden bij overschrijding beschikbaar verhogingsbudget

NB: Deze tabel geldt vanaf 2006 en is een voortzetting van dezelfde tabel die vóór de merger gebruikt werd bij Philips MDS

Door de overgang naar de 4-puntsbeoordeling vanaf 1.8.2014 geldt vanaf die datum de volgende Tabel :

### TABEL Individuele salarisherziening TPO Displays Europe B.V.

genoemde percentages worden afgeleid van het referentiesalaris van iedere vakgroep (SP100) van VG 55 t/m 60

Groep 1	Jonge HBO-er & WO-er*		A+ / E Exceeds	A / S Strong	B / G Good	C / I Improve!
		Groei **	6 - 10%	4 - 7%	3 - 6%	0%
Groep 2	Eindvakgroep nog niet bereikt		A+ / E	A / S	B / G	C / I
		Groei **	4 - 7%	3 - 6%	2 - 5%	0%
Groep 3	Eindvakgroep bereikt, SP<90		A+ / E	A / S	B / G	C / I
		Groei **	3 - 6%	2 - 5%	1 - 4%	0%
Groep 4	Eindvakgroep bereikt, SP>90		A+ / E	A / S	B / G	C / I
		Groei **	2 - 4%	1 - 3%	0 - 2%	0%

\* : geldig t/m 5 jaar na het afstuderen; voor HBO-ers is de groei afgeleid van VG55 en WO-ers van VG56

\*\* : percentage is richtlijn; percentages kunnen aangepast worden bij overschrijding beschikbaar verhogingsbudget

NB: deze tabel geldt vanaf 1-8-2014 en is gebaseerd op de tabel die vóór de merger gebruikt werd bij Philips MDS

NB: deze tabel geldt vanaf 1-8-2014 en is berekend vanuit de tabel met 5 beoordelingscodes van vóór 1-8-2014

### **Werkkostenregeling**

TPO zal met de toepassing van de werkkostenregeling de medewerkers maximaal de mogelijkheid te bieden bruto betalingen netto uit te betalen zonder dat dit leidt tot kostenverhoging van de werkgever.

TPO zal de werkkostenregeling vanaf 1 januari 2013 toepassen. Dit zal in de à-la-carte regeling ingepast worden. In bijlage J “TPO à-la-carte” is de keuzemogelijkheid “werkkostenregeling” daarvoor opgenomen.