

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de medewerkers van

NEC Unified Solutions Nederland B.V.

1 juli 2010 - 1 juli 2011

INHOUDSOPGAVE		p 1
Artikel 1	Definities	
HOOFDSTUK I	ALGEMENE VERPLICHTINGEN	p 3
Artikel 2	Werkgeefster	
Artikel 3	Vakorganisaties	
Artikel 4	Wederzijdse verplichtingen	
Artikel 5	De medewerker	
HOOFDSTUK II	WERKGELEGENHEID	p 3
Artikel 6	Werkgelegenheid	
Artikel 7	Employability	
Artikel 8	Overleg over werkgelegenheid	
Artikel 9	Werkomstandigheden	
HOOFDSTUK III	DIENSTVERBAND	p 6
Artikel 10	Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd	
Artikel 11	Opzegging van het dienstverband	
HOOFDSTUK IV	ARBEIDSDUUR	p 6
Artikel 12	Werktijden	
Artikel 13	De vaststelling van roosters	
Artikel 14	Verlet	
Artikel 15	Zondagen, algemeen erkende feestdagen en de nationale feestdag	
Artikel 16	Vakantie	
Artikel 17	Niet-betaald Verzuim	
Artikel 18	Betaald verzuim	
Artikel 19	Zorgverlof	
HOOFDSTUK V	INKOMEN	p 9
Artikel 20	Salaris	
Artikel 21	Variabele Beloning	
Artikel 22	Compensatie voor niet-genoten vakantie en verlet	
Artikel 23	Beloning voor werken op overuren voor medewerkers in de salariscategorieën tot en met 50	
Artikel 24	Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld rooster voor medewerkers in de salariscategorieën tot en met 60	
Artikel 25	Consignatie voor medewerkers in de salariscategorieën tot en met 60	
Artikel 26	Vakantie-uitkering	
Artikel 27	Overlijdens-uitkering	
Artikel 28	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	
Artikel 29	Betaling tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof	
Artikel 30	Girale betaling	
HOOFDSTUK VI	VERDERE VOORZIENINGEN	p 14
Artikel 31	Zorgverzekering	
Artikel 32	Levensloopregeling	
Artikel 33	Spaarloonregeling	
Artikel 34	Pensioenregeling	
Artikel 35	Dienstjubilea	
Artikel 36	Reiskostenvergoedingen	
Artikel 37	Variabiliteit in arbeidsvoorwaarden	
Artikel 38	Ondernemingsraad	
Artikel 39	Mededelingen aan de medewerkers	

HOOFDSTUK VII	BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP	p 15
Artikel 40	Disciplinaire maatregelen	
Artikel 41	Intern beroep	
HOOFDSTUK VIII	BIJZONDERE REGELINGEN	p 16
Artikel 42	Arbeidsrust, staking en uitsluiting	
Artikel 43	Geschillenregeling	
Artikel 44	Verzuim ten behoeve van de organisaties	
Artikel 45	Verdere faciliteiten ten behoeve van de organisaties	
Artikel 46	Uitkering aan de organisaties	
Artikel 47	Duur van deze overeenkomst	
Artikel 48	Overheidsmaatregelen	
Bijlage A	SALARISREGELING	p 19
	1. Bepaling van functieniveau	
	2. Indeling van de medewerkers	
	3. Salarissysteem	
	4. Jaarsalarisschalen	
	5. Taakstellings- en beoordelingsgesprekken	
	6. Salarisverhoging	
	7. Garanties	
Bijlage B	VAKANTIEREGELING	p 21

De ondergetekenden:

1. NEC Unified Solutions Nederland B.V., gevestigd te Hilversum

- en

2. VERENIGING HOGER PERSONEEL, gevestigd te Eindhoven
3. FNV BONDGENOTEN, gevestigd te Utrecht;
4. CNV BEDRIJVENBOND, gevestigd te Houten;

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

verklaren partijen de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

Artikel 1 Definities

1. Werkgeefster: NEC Unified Solutions Nederland B.V., gevestigd te Hilversum
2. de Vakorganisaties: de partijen hiervoor genoemd onder 2 t/m 4;
3. de Medewerker : ieder, in dienst van werkgeefster en ingedeeld in één van de salarisgroepen 30 tot en met 90.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2 **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 **Vakorganisaties**

De vakorganisaties 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 generlei 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 mededelen. Partijen zullen hierover onverwijld onderhandelingen openen.

Artikel 5 **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 ("NEC Code of Conduct"), 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. De medewerker zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden die niet behoren tot het 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 al 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 zal de medewerker medewerking worden

verleend 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 vooral 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 of vestigingsplaats van werkgeefster noodzakelijk is, 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. 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 ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van ter beschikking gestelde krachten, zal werkgeefster niet hiertoe besluiten dan nadat zij de betrokken ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.
6. 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 7 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. 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 vacature web site inrichten.
4. Werkgeefster en de medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken over 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-Ontwikkelings-Plan' 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-Ontwikkelings-Plan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgeefster richt.
7. Werkgeefster zal éénmaal per jaar de inspanningen met betrekking tot de verhoogde inzetbaarheid van de medewerkers met de ondernemingsraad bespreken.

Artikel 8 Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgeefster zal de organisaties in het overleg periodiek (minimaal twee maal per jaar) informeren over de algemene gang van zaken. Hierbij zal vooral aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid.
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;
 - c. een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 2000, 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 een sociaal plan komen ten laste van werkgeefster, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 9 Werkomstandigheden

1. Werkgeefster streeft naar goede en veilige arbeidsomstandigheden, alsmede 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 voortduring haar beste zorg wijden aan de werkomstandigheden, onder meer door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor haar medewerkers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraden betreffende 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 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 10 **Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd**

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 salarisgroep 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 en een concurrentiebeding.
4. Bij de aanvang van het dienstverband kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
5. Nadere afspraken met individuele medewerkers worden als regel schriftelijk bevestigd.

Artikel 11 **Opzegging van het dienstverband**

1. Het dienstverband kan door werkgeefster of door de medewerker worden opgezegd. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzeggingstermijn. 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 en bedraagt 3 maanden bij een dienstverband korter dan 15 jaar. Indien het dienstverband 15 jaar of langer heeft geduurd bedraagt de opzeggingstermijn voor werkgeefster 4 maanden.
3. De opzeggingstermijn voor de medewerker bedraagt 2 maanden. In onderling overleg kan een kortere opzeggingstermijn worden overeengekomen.
4. Aaneengesloten dienstverbanden bij de 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.
 - c. Behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen op de laatste dag van de maand, waarin de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd bereikt zoals opgenomen in artikel 34 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV : ARBEIDSDUUR

Artikel 12 **Werktijden**

1. Bij de werktijdenregeling gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat de werktijden in een dagrooster in beginsel liggen van maandag t/m vrijdag waarbij elke dag wordt gerekend voor 8 uren en op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren bedraagt.
2. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.

3. Medewerkers kunnen twee jaar vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80 % geldt. Eén jaar vóór het bereiken van de 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.

Artikel 13 De vaststelling van roosters

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 behoeft 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.
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. Werkgeefster zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.
4. 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.
5. Bij omvangrijk overwerk – hetzij naar het aantal daarbij betrokken medewerkers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - zal met de Ondernemingsraad worden overlegd.

Artikel 14 Verlet

1. Medewerkers hebben tot 1 januari 2011, over het gehele kalenderjaar 2010, aanspraak op 10 (tien) dagen verlet.
2. Met ingang van 1 januari 2011 bedraagt de aanspraak op verlet 5 (vijf) dagen per kalenderjaar.
3. Het verletjaar valt steeds samen met het kalenderjaar.
4. Bij de vaststelling van de hoogte van het verlet bij indiensttreding of ontslag in de loop van het kalenderjaar is het gestelde in de artikelen 2a en 3 van bijlage B (vakantieregeling) van overeenkomstige toepassing.
5. Vormgeving
 - a. Werkgeefster kan 5 verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad.
 - b. Arbeidsongeschiktheid of beëindiging van de dienstbetrekking geeft voor verletdagen geen recht op vervangend betaald verzuim of betaling met betrekking tot deze dagen.
 - c. Aan het einde van het kalenderjaar resterend verlet kan de medewerker laten uitbetalen.

Artikel 15 Zondagen, algemeen erkende feestdagen en de nationale feestdag

1. Op zondagen, algemeen erkende feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag) en de nationale feestdag (30 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 feestdagen.

Artikel 16 Vakantie

De vakantieregeling is opgenomen in Bijlage B van deze overeenkomst.

Artikel 17 Niet-betaald verzuim

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 28, 45 en Bijlage B 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 15 dagen vrije tijd kopen en in overleg met werkgeefster opnemen. Voor elk opgenomen uur wordt 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 8 %, verrekend.
5. Medewerker kan het saldo uit de Levensloopregeling, zoals bedoeld in artikel 32, aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 18 Betaald 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.
 - 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 begrafenis.
 - c. Begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 dag.
 - 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 1 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.

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 blijkt uit een notariële akte. 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. Om de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers ingedeeld in een van de salarisgroepen 30 t/m 45, die in dienst waren bij werkgeefster op 1 april 2006, 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 artikel 12 lid 3 hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid. 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.

Artikel 19 Zorgverlof

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

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

Sommige van deze verlofvormen zijn (gedeeltelijk) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-betaald verzuim. Calamiteitenverlof en kraamverlof zijn vormen van niet-betaald verzuim.

De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de wettelijke regelingen ingezet kunnen worden voor zorgverlof: verlet (art. 14), niet-betaald verzuim (art. 17) en (tijdelijk) deeltijdwerken (art. 12 lid 3).

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

HOOFDSTUK V : INKOMEN

Artikel 20 Salaris

1. Het door werkgeefster ontwikkelde beloningssysteem omvat onder meer de salarisschalen behorend bij de salarisgroepen en de salarisgaranties (zie bijlage A bij deze overeenkomst). De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties.
2. De salarisschalen van 1 juli 2009 worden met ingang van 1 januari 2011 met 6 % verhoogd.
3. De feitelijke salarissen van 30 juni 2010 worden verhoogd met 0,5 % per 1 juli 2010.
4. De feitelijke salarissen van 31 december 2010 worden verhoogd met 2,4 % per 1 januari 2011. Deze aanpassing bestaat uit een collectieve aanpassing van 0,5 % en 1,9 % als compensatie voor het vervallen van 3 (drie) verletdagen.
5. Het salaris van de medewerker wordt jaarlijks per 1 juni bepaald door de salarisgroep van de medewerker, de voor elke salarisgroep vastgestelde salarisschaal en de beoordeling van de prestatie van de medewerker.
6. Toekenning aan de medewerker van een individuele salarisaanpassing is afhankelijk van het vastgestelde budget en de individuele prestatiebeoordeling.
7. Na de salarisherziening zal door werkgeefster aan de vakorganisaties inzicht worden gegeven in de resultaten van de salarisherziening teneinde de allocatie van het budget en de naleving van de garantiebepalingen te kunnen toetsen.
8. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 21 Variabele Beloning

1. Werkgeefster kent een regeling variabele beloning voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Werkgeefster stelt voor de in lid 1 genoemde medewerkers per 6 maanden doelstellingen vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen.
3. De omvang van de variabele beloning is afhankelijk van de salarisgroep waarin de medewerker is

ingedeeld en wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen (=12*maandsalaris+vakantiewaardering). Voor de salarisgroepen tot en met 50: 3%, voor de salarisgroepen 60 en 70: 5% en voor de salarisgroepen 80 en 90: 8%.

4. Collectieve variabele doelstellingen zullen door de onderneming in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
5. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgeefster de doelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt uiterlijk drie maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de variabele beloning plaats.
6. Om in aanmerking te komen voor een uitbetaling van de variabele beloning moet de medewerker in actieve dienst zijn op de laatste dag van de periode waarover targets zijn gedefinieerd, tenzij de medewerker is gepensioneerd tijdens de laatste variabele beloning periode.

Artikel 22 Compensatie voor niet-genoten vakantie en verlet

Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen (of verletdagen) worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 8 %

Artikel 23 Beloning voor werken op overuren voor medewerkers in de salarisgroepen tot en met 50

1. Onder overuren wordt verstaan:
 - uren 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.
 - 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.
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, dat voor de toepassing van dit lid vastgesteld wordt op tenminste het bruto minimumloon.
4. Naast de in het tweede lid bedoelde compensatie of de in het derde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.
5. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.
6. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 75% van het uurloon per gewerkt overuur op zaterdag.
7. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 100 % van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
8. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 4 tot en met 7 genoemde toeslagen.

Artikel 24 Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld rooster voor medewerkers ingedeeld in de salarisgroepen tot en met 60

1. Indien en voor zover een medewerker voor het werken op bijzondere uren niet al 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 rooster. Verder is vereist, dat het werken op bijzondere uren frequent en/of langdurig plaatsvindt.
2. Deze toeslag bedraagt voor de medewerkers in de salarisgroepen tot en met 60:

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 en 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%.

Artikel 25 Consignatie voor medewerkers ingedeeld in de salarisgroepen tot en met 60

1. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgeefster buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
2.
 - a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
 - b. Aan het geconsigneerd zijn op een verletdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
 - c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 23.
3. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris. Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zondag, een feestdag en een verletdag worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.
4. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform de overwerkregeling.
5. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.
6. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.
7. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 en 06.00 uur een oproep plaatsvindt, geldt het gestelde in lid 6.
8. Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximale aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uur per week.

Artikel 26 Vakantie-uitkering

1. Aan het einde van de maand mei zal aan de medewerker een uitkering worden gedaan van 8% over 12 keer het maandsalaris.
2. 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.
3. De medewerkers bedoeld in artikel 28 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.

4. Op de uitkering hebben geen aanspraak medewerkers die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgeefster als bedoeld in artikel 28.

Artikel 27 Overlijdens-uitkering

In geval van overlijden van de medewerker zal de onderneming over gaan tot een uitkering van 3 (drie) bruto maandsalarissen aan de nabestaanden. Nadere regelgeving is opgenomen in de procedure 'informatie aan nabestaanden'

Artikel 28 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

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 1 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 1 sub b hoger is dan de aanvulling berekend volgens de vorige volzin, geldt de hogere aanvulling.

d. Het in lid 1 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 1 sub a genoemde inkomen van deze medewerker aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.

e. Het in lid 1 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. Indien de arbeidsongeschiktheid is begonnen voor 1 januari 2004 zal werkgeefster het onder lid 1 sub a genoemde inkomen aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken, gedurende de periode waarin sprake is van verlenging van de wachttijd van 52 weken, conform art. 7:629, lid 11, sub b en c, BW.

g. Voor de berekening van de in lid 1 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.

h. 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.

- i. 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.
- j. 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 40 van deze overeenkomst toe te passen.
- k. Werkgeefster is niet verplicht tot aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid indien de medewerker ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. Werkgeefster zal de in lid 1 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 uitkeerde schadevergoeding worden verrekend.
- l. Het in dit lid onder k gestelde is van overeenkomstige toepassing op medewerkers die recht hebben op een uitkering ten laste van de vangnetvoorziening Ziektewet.
- m. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet of die als arbeidsgehandicapten, in de zin van de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten, zijn aan te merken 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 bedrijfspaarregelingen.
- 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 (WGAregeling) en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op die WAO-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 tenminste zijn resterende verdiencapaciteit benut;
 - $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste 50% van zijn resterende verdiencapaciteit 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 verdiencapaciteit.
- 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 $80\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
- 4e ziektejaar $70\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
- 5e ziektejaar $60\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
- 6e ziektejaar $50\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
- 7e ziektejaar $40\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
- 8e ziektejaar $30\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
- 9e ziektejaar $20\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
- 10e ziektejaar $10\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$ en het 11e ziektejaar $0\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$.

Onder brutoloon wordt verstaan het jaarinkomen: 12 keer het maandsalaris vermeerderd met de 8 % vakantiewaardering.

Artikel 29 Betaling tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof

Werkgeefster betaalt tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 van de Wet Arbeid en Zorg 100% van het inkomen bij werken.

Artikel 30 Girale betaling

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

HOOFDSTUK VI VERDERE VOORZIENINGEN

Artikel 31 Zorgverzekering

Medewerkers die bij IAK verzekeringen B.V. een zorgverzekering afsluiten bestaande uit de basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet samen met een van de twee aanvullende zorgpolissen IAK Compleet of IAK Extra Compleet, ontvangen een maandelijks bruto bijdrage van € 16,50. Deze bijdrage geldt niet voor partners en gezinsleden.

Artikel 32 Levensloopregeling

Medewerkers kunnen deelnemen aan de collectieve levensloopregeling. De maximale inleg per jaar is 12% van het jaarloon. Het gespaarde levensloopsaldo mag niet meer bedragen dan 210% van het laatstgenoemde jaarloon.

Artikel 33 Spaarloonregeling

1. Jaarlijks kan door de medewerker maximaal € 613 worden gespaard in het kader van de spaarloonregeling. Werkgeefster houdt het spaarbedrag in op het bruto loon van de medewerker.
2. Deelneming aan de spaarloonregeling is uitsluitend mogelijk wanneer er geen gebruik wordt gemaakt van de levensloopregeling.

Artikel 34 Pensioenregeling

1. De onderneming heeft met Zwitserleven als verzekeraar een pensioenregeling afgesloten voor
 - a. de medewerkers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 en die voor 3 april 2006 in dienst zijn getreden van de onderneming (Reglement I) en voor
 - b. de medewerkers die op of na 3 april 2006 in dienst zijn getreden van de onderneming (Reglement II). Voor deze 2 categorieën medewerkers (a en b) geldt als pensioendatum de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de 65^e verjaardag.
2. De onderneming heeft met Zwitserleven als verzekeraar een pensioenregeling afgesloten voor de medewerkers die geboren zijn vóór 1 januari 1950 en die vóór 3 april 2006 in dienst zijn getreden van de onderneming (Reglementen IIIa – basis - en Reglement IIIb –risico-). Voor deze medewerkers geldt als pensioendatum de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de 62,5^e verjaardag.
3. De eigen bijdrage van de medewerker wordt in het CAO-overleg vastgesteld en medegedeeld aan de medewerker. Met ingang van 1 juli 2010 bedraagt de door de medewerker verschuldigde premie 0%.
4. Wijzigingen in de pensioenregelingen worden in overleg met de vakorganisaties vastgesteld.
5. De door de medewerker verschuldigde premiebijdragen zullen door werkgeefster op het maandsalaris worden ingehouden en door haar worden afgedragen aan de verzekeraar.
6. De ondernemingsraad heeft het recht te worden gehoord bij het uitoefenen door de onderneming van het recht van voorbehoud zoals bedoeld in artikel 16 van het Reglement I, en in situaties zoals bedoeld in de slotbepaling, artikel 43, van het Reglement I.

Artikel 35 **Dienstjubilea**

De dienstjubilearegeling onderscheidt het 25- en 40-jarig jubileum. In overleg met de ondernemingsraad is een nadere procedure opgesteld.

Artikel 36 **Reiskostenvergoedingen**

1. De onbelaste kilometervergoeding voor woon-werkverkeer bedraagt met ingang van 1 juli 2010 14 eurocent. De maximale vergoeding bedraagt € 184,80 netto per maand. Het aantal werkdagen voor de berekening van woon-werkverkeer wordt door de overheid vastgesteld.
2. De vergoeding voor zakelijke kilometers bedraagt 30 eurocent, waarvan 19 eurocent netto en 11 eurocent bruto wordt uitbetaald.

Artikel 37 **Variabiliteit in arbeidsvoorwaarden**

Werkgeefster zal de medewerkers informeren over de keuzemogelijkheden tot variabiliteit in de aanwending van arbeidsvoorwaarden. Op de Human Resources Website is een nadere procedure opgenomen.

Artikel 38 **Ondernemingsraad**

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad in elke door werkgeefster aangewezen technisch-organisatorische bedrijfseenheid, die tenminste het in de Wet op de Ondernemingsraden genoemde aantal kiesgerechtigde medewerkers heeft.
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 39 **Mededelingen aan de medewerkers**

Mededelingen die door werkgeefster worden uitgegeven en voor medewerkers bestemd zijn en via het bedrijfsblad dan wel via de mededelingenborden en of de Human Resources Website in de bedrijven worden bekend gemaakt, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK VII : BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 40 **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 41 **Intern beroep**

1. Werkgeefster zal in ieder bedrijf, waarin een ondernemingsraad is ingesteld, 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 in het betrokken bedrijf.

HOOFDSTUK VIII BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 42 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, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of personeelbezetting 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 43 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 44 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:

- het deelnemen aan door de organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
- het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de Statuten van zijn organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen en het deelnemen aan overleg van bezoldigde functionarissen/districtbestuurders van de organisaties met de leiding van werkgeefster; er zal één vakorganisatiekaderlid 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 VHP-bestuurders/bestuursleden van hun bedrijfsledengroep (3-5 medewerkers) te beraadslagen.

Artikel 45 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 de onderneming.
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 vakorganisatiesvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in de onderneming; 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 ondernemingsraden door werkgeefster aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadsvergaderingen voor zover de ondernemingsraden 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 vakorganisaties functie 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.
 4. Eenmaal per jaar zal werkgeefster op verzoek van de organisaties haar medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.
 5. Aan het fiscaal aantrekkelijk afdragen van de vakorganisatiecontributie zal werkgeefster meewerken.

Artikel 46 Uitkering aan de organisaties

Werkgeefster zal aan de organisaties een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen afspraak.

Artikel 47 Duur van deze overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2010 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 30 juni 2011.

Artikel 48 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 ter zake 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.

Aldus overeengekomen te Hilversum op 6 mei 2010

Namens NEC Unified Solutions Nederland B.V., Directeur

Vereniging Hoger Personeel
Voorzitter Bestuurder

FNV Bondgenoten
Voorzitter Bestuurder

CNV BedrijvenBond
Voorzitter Bestuurder

Bijlage A behorende bij artikel 20: SALARISREGELING

1 BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU

Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verankerd in het "Grid met voorbeeldfuncties salarisgroepen". Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.

2 INDELING VAN DE MEDEWERKERS

De medewerkers worden ingedeeld in één van de salarisgroepen 30 t/m 90.

De indeling wordt in beginsel bepaald door het niveau van de 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 het eigen bedrijf of in andere bedrijven van de onderneming beschikbaar blijven.

3 SALARISSYSTEEM

Structuur van het salarissysteem:

a. Het **referentiesalaris = schaalpositie 100**.

Voor iedere salarisgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit goed functioneren, tenminste bereiken en behouden.

b. Het **minimum eindsalaris** binnen een salarisgroep = **schaalpositie 90**.

Iedere medewerker die voldoet aan de functie-eisen bereikt tenminste het minimum eindsalaris.

c. Het eindsalaris binnen een salarisgroep

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.

4 SALARISSCHALEN

4a: JAARSALARISSCHALEN SALARISGROEPEN PER 1 JULI 2009

	30	35	37	40	45	50	60	70	80	90
130	33.068	35.862	38.407	41.629	46.666	57.350	71.656	91.357	109.223	131.087
100	25.437	27.586	29.544	32.022	35.897	44.111	55.118	70.273	84.019	100.831
90	22.893	24.828	26.590	28.820	32.307	39.703	49.601	63.250	75.613	90.755
60	15.262	16.552	17.726	19.213	21.538	26.464	33.076	42.167	50.409	60.498

4b: JAARSALARISSCHALEN SALARISGROEPEN PER 1 JANUARI 2011

	30	35	37	40	45	50	60	70	80	90
130	35.052	38.014	40.712	44.127	49.465	60.785	75.953	96.837	115.778	138.945
100	26.963	29.242	31.317	33.943	38.050	46.758	58.425	74.490	89.060	106.881
90	24.267	26.317	28.185	30.549	34.245	42.082	52.583	67.041	80.154	96.193
60	16.178	17.545	18.790	20.366	22.830	28.055	35.055	44.694	53.436	64.128

5 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.

6 SALARISVERHOGING

Toegekende verhogingen worden per 1 juni volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

7 GARANTIES

A. Indelingsgaranties

Wanneer een medewerker eenmaal in een indelingsgroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere groep 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 een bedrijf of bedrijfs onderdeel;
 - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
 - het ingrijpend verminderen van de personeelbezetting van een bedrijf of een bedrijfs onderdeel;in welke gevallen werkgeefster in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

B. Salarisgaranties

- a. Werkgeefster zal een medewerker die het bij zijn indelingsgroep behorende minimum eindsalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieveranderings- 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.
- c. Per 1 juni garandeert werkgeefster per salarisgroep:
 - 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;
 - dat bij 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.

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. Met ingang van 1 januari 2011 heeft de medewerker recht op 27 dagen vakantie per jaar.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

- a. Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor de medewerkers, die in de loop van een maand in dienst treden telt deze maand mee voor de berekening van het evenredige deel van het vakantieniveau.
- b. Medewerkers, die bij indiensttreding aantonen dat zij, op grond van nog niet genoten vakantie bij hun vorige werkgever, aanspraken hebben op niet betaald verzuim zullen in staat worden gesteld deze tijd op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin zij in dienst treden. Op dit niet betaalde verzuim zijn de overige bepalingen van de vakantie­regeling van toepassing.

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. Voor medewerkers, die vóór het einde van een maand de dienst verlaten, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. 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, evenals bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b en bij door werkgeefster toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 43 van deze overeenkomst. Ingeval van ziekte behoudt de medewerker zijn aanspraak over ten hoogste 6 maanden.
- 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.

5. 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.
- c. Jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen maximaal 7 (bovenwettelijke) vakantiedagen worden uitbetaald.

6. Vakantiebesteding

- a. Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
- b. Voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn directe chef de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, zal de vakantieperiode in overeenstemming met 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. Wanneer naar het oordeel van werkgeefster het belang van werkgeefster dat 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.