MSD CAO 2026-2027

RVU regeling 2026

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen

- Merck Sharp & Dohme B.V.
- Merck Sharp & Dohme International Services B.V.
-
- Intervet International B.V.
- MSD Human Health Holding B.V.
- Intervet Holding B.V.
- MSD FI B.V.

hierna te noemen *werkgever,* in de relatie tot de Werknemer die met die vennootschap (of diens rechtsopvolger) een arbeidsovereenkomst heeft

- CNV te Utrecht
- NMP te Alkmaar
- FNV te Utrecht

hierna te noemen *vakverenigingen*

zijn een CAO overeengekomen welke in werking treedt per 1 januari 2026 en eindigt op 31 december 2027, behoudens opzegging zoals bedoeld in artikel 19 Wet op de cao.

INHOUD

ALGEMEEN 4
Inleiding: Doel en aard van de CAO 4
Artikel 1 Definities 4
Artikel 2 Verplichtingen van CAO-partijen 5
Artikel 3 Uitzendkrachten 7
Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer 7
Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling 8
AARD VAN DIENSTVERBAND EN ARBEIDSDUUR 9
Artikel 6 Indiensttreding en ontslag 9
Artikel 7 Schorsing en op non-actiefstelling 10
Artikel 8 Arbeidsduur en dienstrooster 10
BELONING 11
Artikel 9 Salaris 11
Artikel 10 Variabele beloning 12
Artikel 11 Vakantietoeslag 12
Artikel 12 Eindejaarsuitkering 12
Artikel 13 Bijzondere beloningen 13
Artikel 14 Reiskosten woon-werkverkeer 16
AFWEZIGHEID 18
Artikel 15 Feestdagen 18
Artikel 16 Verlofsoorten 18
Artikel 17 Vakantiedagen 20
Artikel 18 Dagen kopen/verkopen 21
VERZEKERINGEN EN VOORZIENINGEN 22
Artikel 19 Arbeidsongeschiktheid 22
Artikel 20 Overlijdensuitkering 23
Artikel 21 Duurzame inzetbaarheid 24
Oudere werknemers en overwerk 24
Verlofsparen 25
Pensioencursus 25
Artikel 22 Pensioenregeling 26
Bijlage I Protocol CAO 2026-2027 28
Bijlage II Salarisschalen en meritmatrix m.i.v. 1 januari 2026 en 2027 31
Bijlage III Annual Incentive Plan van Merck (AIP) Doelpercentages 33

ALGEMEEN

Inleiding: Doel en aard van de CAO

Sinds 1 januari 2013 is er een MSD CAO waarin de arbeidsvoorwaarden van de verschillende MSD werkgevers in Nederland zijn geharmoniseerd. Met de inwerkingtreding van de MSD CAO zijn rechten voortvloeiend uit bepalingen van zowel de OBS CAO als de (voormalige) MSD CAO op 1 januari 2013 geëxpireerd.

Deze CAO met looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 vervangt de MSD CAO 2025 en heeft, voor zover het mindere en meer aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande CAO.

Individuele aanspraken van werknemers die niet uit een eerdere CAO voortvloeien (al dan niet via een incorporatiebeding) blijven van kracht.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werknemer	De persoon ongeacht genderidentiteit in dienst van de werkgever waarvan de functie is ingedeeld in B1 t/m B4, O1 t/m O4, P1 t/m P4, R1 t/m R4, S1 t/m S4 dan wel M1 en M2. Asl werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet de stagiair en de vakantiewerker beschouwd.
Werkgever	De vennootschap (of diens rechtsopvolger) die partij is bij deze CAO en met wie de Werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.
Partner	De persoon met wie de werknemer een duurzame en exclusieve relatie onderhoudt, gekenmerkt door wederzijdse zorg en verantwoordelijkheid voor elkaars welzijn, ongeacht of zij samenwonen. Dit kan de echtgenoot, geregistreerde partner of een levensgezel zijn, mits er sprake is van een bestendige persoonlijke band en gezamenlijke betrokkenheid bij elkaars leven. In geval van twijfel of in complexe situaties wordt waar nodig maatwerk toegepast.
Maand	Een kalendermaand.
Week	Een tijdvak van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt op maandag 00:00 uur.
Dag	Een aaneengesloten periode van 24 uur beginnend om 00:00 uur.
Dienstrooster	Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
Jaarsalaris	12 maal het maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 3% eindejaarsuitkering.
Maandsalaris	Het jaarsalaris verminder met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, gedeeld door 12. Dit komt overeen met het jaarsalaris gedeeld door 13,32.
Uursalaris	Het maandsalaris gedeeld door 173,93 (is gelijk aan 0,575% van het maandsalaris)
Maandinkomen	Het maandsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.
Jaarinkomen	Het jaarsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.
Dagdienstvenster	Maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur
Ploegendienst	Het werken volgens dienstrooster op uren binnen en buiten het dagdienstvenster, waarbij periodiek van dienst wordt gewisseld.
CCF	Compensation and Career Framework, de methode die Merck/MSD hanteert voor functieclassificatie.
PIR	Position in range: de relatieve positie van het salaris ten opzichte van het midpoint (midden) van de salarisschaal.

Artikel 2 Verplichtingen van CAO-partijen

a) De vakverenigingen en de werkgever verplichten zich deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
b) De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze CAO onverminderd het bepaalde in lid f. Voorts verbinden zij zich hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van zijn bedrijf.
c) De werkgever verplicht zich tot generlei actie te voeren of te steunen welke tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden.
d) De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die voor de werknemer ongunstiger zijn met hetgeen in deze CAO is bepaald. De CAO heeft hiermee een minimum karakter met inachtneming van het bepaalde in de inleiding van deze CAO.
e) De werkgever zal de CAO-tekst publiceren op intranet.
De werkgever zal op verzoek van de werknemer een exemplaar van deze CAO aan de werknemers uitreiken.
f) *Tussentijdse wijzigingen*
Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode redelijkerwijs niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
g) *Werkgelegenheid*
De werkgever zal maatregelen nemen tot behoud en zo mogelijk tot bevordering van de werkgelegenheid.
Deze maatregelen zijn:
1. De werkgever zal ten minste eenmaal per jaar de betrokken vakverenigingen uitnodigen, teneinde hen te informeren over de economische gang van zaken en de economische vooruitzichten van de onderneming waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten. Hierbij zullen tevens plannen worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werk- gelegenheid hebben. De daartoe in aanmerking komende gegevens zullen zo tijdig mogelijk worden verstrekt. Een en ander laat onverlet het overleg in deze met de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers dan na overleg met de betrokken vakverenigingen en de ondernemingsraad.
3. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
   - de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in die onderneming in principe de gelegenheid bieden hiernaar te solliciteren.
   - de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin naar het oordeel van de werkgever het gebruik maken van uitzendkrachten onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd.
     Periodiek zal aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen op verzoek een opgave worden verstrekt over het aantal en het volume (tijd) uitzendkrachten.
h) *Arbeidsomstandigheden*
De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in de onderneming en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen zoals een goed werkgever betaamt.
De werkgever biedt de mogelijkheid tot het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) van de werknemer.
i) *Werknemers met structurele functionele beperkingen.*
Met inachtneming van het bepaalde in de WIA (incl. WGA), WAO, Wajong en Ziektewet zal de werkgever bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan personen met en zonder structurele functionele beperkingen.
De werkgever zal ernaar streven personen met structurele functionele beperkingen op passende wijze te werk te stellen.

De werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures die betrekking hebben op personen met structurele functionele beperkingen.

- Ten behoeve van de plaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zal de werkgever, in samenwerking met de Arbodienst, een inventarisatie maken en bijhouden van de functies die geschikt zijn of redelijkerwijs geschikt gemaakt kunnen worden voor vervulling door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- Indien in deze functies vacatures ontstaan die niet vervuld kunnen worden door plaatsing van eigen werknemers, dan kunnen deze vacatures worden vervuld door aanstelling van gedeeltelijk arbeidsongeschikten van buiten de onderneming.
- Indien voor een gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden werknemer ondanks alle daarop gerichte inspanningen geen functie binnen het eigen bedrijf aanwezig blijkt te zijn, zal de werkgever de werknemer behulpzaam zijn bij het vinden van andere werkgelegenheid buiten de onderneming. Indien zulke uitplaatsing voor de werknemer leidt tot een lager inkomen, dan zal de werkgever dit lagere inkomen voor zover nodig aanvullen met het bedrag van de aanvulling waartoe de werkgever is gehouden op grond van artikel 18.

j) *Milieu*
In het kader van het milieubeleid zal de werkgever regelmatig overleg voeren met de ondernemingsraad en informatie verschaffen aan de ondernemingsraad en vakverenigingen over voornemens op milieugebied en de uitvoering van deze voornemens.

k) *Vakverenigingenwerk in de onderneming*
De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.

l) *Ongewenst gedrag*
De werkgever is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag op de werkplek. De werkgever zal als haar mening uitdrukkelijk en bij herhaling kenbaar maken, dat zij dergelijk gedrag volstrekt onduldbaar vindt. Voorts geeft de werkgever een nadere uitwerking aan dit onderwerp in de regeling “Ongewenst gedrag”, opgenomen in het Handboek Personeelsregelingen.

m) *Organisatiebureaus*
De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau, om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel, vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen.

n) *Fusie, sluiting, reorganisatie*

1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt
   - een fusie aan te gaan
   - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten of te outsourcen en/of
   - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
3. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmede kunnen worden getroffen.
4. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 3 Uitzendkrachten

a) Werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet. De werkgever maakt in principe gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.
b) Een uitzendcontract houdt in dat een werknemer via een uitzendbureau flexibel bij verschillende opdrachtgevers kan werken. Het uitzendbureau regelt werving en selectie, stelt de kandidaat voor aan de inlener, en bij geschiktheid start de werknemer op uitzendbasis. Als de opdrachtgever stopt, kan het uitzendbureau de overeenkomst beëindigen. De werknemer mag meerdere opdrachtgevers hebben en is niet exclusief gebonden.
c) Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van deze CAO, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve herziening. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week voor overige werknemers. In de uurloontabel is de 3% eindejaarsuitkering opgenomen. De 8% vakantietoeslag wordt via het uitzendbureau uitbetaald. Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de CAO voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in deze CAO aangegeven percentage.
Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens deze CAO.
Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie deze CAO van toepassing is.
d) Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende: in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW worden de verschillende uitzendovereenkomsten, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die in deze situatie na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst (als bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW).

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

a) De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de in de onderneming van werkgever geldende regels.
b) De werknemer is verplicht de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen ook indien daartoe niet uitdrukkelijk opdracht is gegeven.
c) De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
d) Werk- en rusttijden
De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan het voor hem geldende dienstrooster. De werknemer is verplicht ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren werkzaamheden te verrichten voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze CAO in acht neemt.
e) *Nevenwerkzaamheden*
1. Als de werknemer, al dan niet tegen betaling, enigerlei werkzaamheden voor derden of als zelfstandige wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk vooraf aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te beginnen indien de werkgever schriftelijk geen akkoord geeft. De werkgever kan de schriftelijke toestemming onthouden, indien de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de functie bij werkgever in de weg staat, qua aard niet verenigbaar is met de functie bij werkgever, schadelijk is of kan zijn voor het imago of bedrijfsbelang van werkgever, belastend of concurrerend van aard is met de activiteiten van werkgever of anderszins in strijd komt met zwaarwegende belangen van werkgever.
2. Als de werknemer reeds bij aanvang van het dienstverband met de werkgever nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld schriftelijk aan de werkgever mee te delen. Bij zwaarwegende belangen van de werkgever is de werknemer verplicht, na schriftelijk verzoek hiertoe, de nevenwerkzaamheden onmiddellijk te staken.
3. De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepaling niet nakomt zonder behoud van maandinkomen, te schorsen. In het geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.
4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden heeft geen aanspraak op de in artikel 18 geregelde inkomensaanvullingen.
5. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft daartoe voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder verbintenis wordt verstaan een arbeidsovereenkomst, het bijtekenen voor het reserveleger (Natres), de reservepolitie en de vrijwillige brandweer.
f) Geheimhoudingsplicht
De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles dat hem in het kader van zijn dienstverband bekend wordt omtrent de activiteiten van de werkgever. Het gaat daarbij onder meer over de inrichting van de onderneming, de werknemers van de onderneming, de leveranciers, de afnemers, de grondstoffen, de producten en de bewerking van de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband met de werkgever.
g) *Arbeidsomstandigheden*

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient ter zake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.
De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is medeverantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Hij dient de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek dat de werkgever met redenen omkleedt en noodzakelijk acht ten behoeve van zijn taakvervulling, zolang het daarbij gaat om onderzoek met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheid van de werknemer en/of de productveiligheid.
De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld. In overleg met de ondernemingsraad zullen de daarvoor in aanmerking komende functies worden vastgesteld.

h) De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn collega's naar vermogen in acht nemen.

Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

a) Training en opleiding is een gedeelde verantwoordelijkheid voor de werkgever en de werknemer. De werkgever zal regelmatig training- en opleidingsprogramma's vaststellen, waarbij zal worden uitgegaan van de belangen van de onderneming en waarbij rekening zal worden gehouden met de initiatieven van werknemers op het gebied van oriëntatie, bijblijven en ontplooiing binnen het bedrijf c.q. vakgebied. Tevens zal de werkgever een effectieve spreiding van training- en opleidingsactiviteiten nastreven over alle personeelscategorieën.
b) Aan de werknemers in ploegendienst zal ten aanzien van te volgen opleidingen ook rekening worden gehouden met specifieke tijdstippen waarop deze opleidingen plaatsvinden waarbij ten aanzien van de ploegenwerktijden in individuele zin in overleg nadere oplossingen worden gezocht.
c) De kosten van training- en opleidingsactiviteiten zullen in principe voor rekening van de werkgever zijn, met inachtneming van de bepalingen van de (op dat moment) geldende opleidingskostenregeling in het Handboek Personeelsregelingen.
d) De werkgever zal jaarlijks aan de onderneminsgsraad en aan de vakverenigingen nader inzicht verstrekken over de actuele situatie betreffende training en opleiding in het bedrijf.
e) Het onderwerp opleidingen en inzetbaarheid zal minstens tweemaal per jaar middels interne publicaties en in het functioneringsgesprek onder de aandacht van de werknemers worden gebracht.

AARD VAN DIENSTVERBAND EN ARBEIDSDUUR

Artikel 6 Indiensttreding en ontslag

Aard van de individuele arbeidsovereenkomst
Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:
- onbepaalde tijd
- een bepaalde tijdsduur
- het verrichten van een bepaald geheel aan werkzaamheden
- het verrichten van bepaalde werkzaamheden van tijdelijke aard
- de duur van een opleiding.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd welke arbeidsovereenkomst van toepassing is.
Als deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur kan met inachtneming van art. 7:668 BW en 7:668a BW worden verlengd.

Standplaats
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de standplaats vermeld.

Proeftijd
Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan in afwijking van artikel 7:652 lid 7 BW een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van twee maanden. Deze overeengekomen proeftijd wordt schriftelijk vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst en zal voor beide partijen even lang zijn.
Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden beëindigd.
Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor ten hoogste 6 maanden zal geen proeftijd gelden.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur, bepaalde werkzaamheden of tijdelijke werkzaamheden, eindigt van Rechtswege (d.w.z. automatisch) op het tijdstip als bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst. Voorafgaande opzegging is hiervoor niet nodig. Tussentijdse opzegging (d.w.z. voor het einde van rechtswege) van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (in de zin van 7:667 lid 3 BW) is mogelijk als dit in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen. In dat geval geldt hetzelfde als bij opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zoals hieronder vermeldt.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijdsduur kan worden opgezegd door zowel werknemer als werkgever met inachtneming van de wet (Boek 7 titel 10 Burgerlijk Wetboek). Een opzegging wordt gedaan tegen het einde van de kalendermaand zoals volgt uit 7:672 lid 1 BW. De termijn tussen opzegging en einde arbeidsovereenkomst is de opzegtermijn.
Tussen de CAO-partijen is bepaald dat conform thans 7:672 lid 8 BW lid 8 de opzegtermijn voor de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst verlengd mag worden boven de wettelijke termijn van 1 maand, en dat in dat geval de opzegtermijn voor de werkgever hiermee gelijk wordt gesteld op basis van thans 7:672 lid 9 BW.
De termijn voor het opzeggen is in de regel vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Als deze termijn niet in de individuele arbeidsovereenkomst vermeld staat, gelden de wettelijke opzegtermijnen uit thans 7:672 lid 2, 3 en 4 BW. Deze wettelijke opzegtermijnen zijn, op het moment van inwerkingtreding van deze CAO, voor werknemer één maand en voor werkgever, afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst:

- met een duur korter dan vijf jaar: één maand
- met een duur tussen de vijf en tien jaar: twee maanden
- met een duur tussen de tien en vijftien jaar: drie maanden
- met een duur van vijftien jaar of langer: vier maanden.

Voor de bepaling van een opzegtermijn zullen tevens de dienstjaren in aanmerking worden genomen welke de werknemer heeft opgebouwd bij de aan Merck & Co., Inc., Kenilworth, New Jersey, USA gelieerde onderneming, mits er geen onderbreking zit tussen dat dienstverband en het dienstverband met de werkgever in de zin van deze CAO.

Voor de werknemer bedraagt de wettelijke opzegtermijn op dit moment: één maand.

In de individuele arbeidsovereenkomst mag afgeweken worden van de wettelijke opzegtermijnen en kan de opzegtermijn voor de werknemer worden verlengd.
In geval van verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer zal de opzegtermijn voor de werkgever gelijk zijn aan die van de werknemer (thans artikel 7:672 lid 8 en lid 9 BW).

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd (de pensioenleeftijd bedoeld in de Algemene Ouderdomswet) bereikt. De werknemer kan op grond van het

geldende pensioenreglement kiezen voor (gedeeltelijke) vervroegde pensionering waardoor de arbeidsovereenkomst eveneens (gedeeltelijk) eindigt.

Artikel 7 Schorsing en op non-actiefstelling

a) Schorsing van de werknemer is onder meer toegestaan bij een gegrond vermoeden van een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 BW. De schorsing kan worden gegeven voor de periode dat een onderzoek naar de feiten plaatsvindt. De schorsing geschiedt voor een zo kort mogelijke periode. De reden van de schorsing wordt onverwijld aan de werknemer meegedeeld. Hij wordt –binnen de grenzen van het redelijke- in de gelegenheid gesteld al datgene te doen dat redelijkerwijs tot zijn verdediging kan strekken.
b) Indien bij opheffing van de schorsing geen ontslag volgt, zal de werknemer onmiddellijk volledig in functie worden hersteld of, indien gewichtige redenen daartoe aanleiding geven, in een andere functie worden geplaatst.
c) Onverminderd artikel 4 sub e onder 3 van deze CAO, is het de werkgever onder meer toegestaan om de werknemer in geval de omstandigheden daartoe aanleiding geven, de werknemer met behoud van het maandinkomen op non-actief te stellen.

Artikel 8 Arbeidsduur en dienstrooster

Fulltime arbeidsduur
De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis.
Voor parttime werknemers bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur het overeengekomen parttimepercentage vermenigvuldigd met 40 uur.

Parttime arbeidsduur
Indien, op grond van de individuele arbeidsovereenkomst, de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan die van een fulltime werknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur van toepassing. Dit tenzij in deze CAO anders is vermeld. In het Handboek Personeelsregelingen is een richtlijn opgenomen inzake aanpassing van de arbeidsduur, de daarin opgenomen procedure is vatbaar voor beroep bij de Klachtencommissie.
Dienstroosters
Dienstroosters worden in beginsel ingericht op een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week gedurende een periode. Een periode bestaat uit één of meer aaneengesloten weken. In bijzondere gevallen kunnen voorwaardelijke vakantiedagen als genoemd in artikel 17.1 worden ingezet om te komen tot een dienstrooster met een lagere gemiddelde arbeidsduur dan gemiddeld 40 uur per week. Daalt de arbeidsduur nog lager dan wat mogelijk is met de inzet van deze voorwaardelijke vakantiedagen, zoals in bijvoorbeeld de standaard 5-ploegendienst, dan wordt daar bij de berekening van de ploegentoeslag als genoemd in artikel 13a rekening mee gehouden.

Mededeling dienstrooster
Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarbinnen hij werkzaamheden verricht. Overplaatsingen naar een ander dienstrooster worden geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.

Wijziging dienstroosters
Voor algemene dienstroosterwijziging waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever tijdig overleg plegen met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad.

BELONING

Artikel 9 Salaris

Salarisschalen
De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functionele 'pathways' van het toepasselijke CCF systeem.

- Business support (B)
- Production & Operations support (O)
- Professional (P)
- Research / Data & Digital (R)
- Sales & Account management (S)
- Management (M)

Iedere pathway kent een aantal verschillende functieniveaus. Aan ieder functieniveau zijn één of meerdere salarisschalen gekoppeld. De van toepassing zijnde salarisschaal wordt door werkgever vastgesteld rond het mediane salaris dat voor vergelijkbare externe functies wordt betaald. De tijdens deze CAO toepasselijke salarisschalen zijn alfabetisch gerangschikt en in Bijlage II opgenomen. Het toepasselijke CCF systeem is inhoudelijk besproken met de vakverenigingen. De salarisschalen worden periodiek aangepast, mede op basis van toetsing met de markt.

Indeling
De werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, worden in de corresponderende groep en salaris schaal geplaatst. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk bericht omtrent zijn indeling.

Beoordeling
De werknemer wordt jaarlijks beoordeeld. De beoordeling wordt bepaald door de werkgever en wordt gebaseerd op de in het voorgaande jaar door de werknemer behaalde resultaten ten opzichte van de afgesproken prioriteiten (het "wat") en competenties (het "hoe"). De werknemer kan bij zijn (naast hogere) leidinggevende bezwaar maken tegen zijn beoordeling.
Indien deze het bezwaar afwijst, kan de werknemer in beroep gaan, conform de in het Handboek Personeelsregelingen opgenomen procedure.

Jaarlijkse salarisaanpassing
- Jaarlijks wordt per 1 april het salaris van de werknemer aangepast op basis van zijn PIR en het beschikbare budget, zoals vertaald in de merit matrix (de merit matrix 2026-2027 is opgenomen in bijlage II).
- Vanaf het jaar waarin de werknemer in dienst is getreden bij de werkgever, kan de werknemer in aanmerking komen voor een salarisaanpassing. Een eventuele aanpassing zal plaatsvinden per 1 april van het daaropvolgende jaar.

Promotie
Bij plaatsing op een andere functie in een hoger ingedeelde groep en bijbehorende salarisschaal zal de werknemer in zijn algemeenheid in aanmerking komen voor een salarisverhoging van 4%. De feitelijke verhoging die tussen de 0 en 10% zal liggen wordt toegekend op het moment van promotie en is onder meer afhankelijk van de PIR, ervaring en het salaris van vergelijkbare functiehouders.

Demotie
a) Indien de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zal de werknemer, met behoud van het dan geldende salaris, worden ingedeeld in de bij de lager ingedeelde functie behorende groep en bijbehorende salarisschaal. Overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast voor zover die horen bij de lagere salarisschaal.
b) Indien de werknemer door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, op eigen verzoek dan wel om medische redenen wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zullen individuele afspraken worden gemaakt met betrekking tot het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden.

Tijdelijke waarneming

a) De werknemer die tijdelijk, gedurende ten minste twee maanden, een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt komt gedurende de waarnemingsperiode in aanmerking voor een waarnemingstoeslag van 4% van zijn maandsalaris. Over deze waarnemingstoeslag wordt geen vakantietoeslag, eindejaarsuitkering of ploegentoeslag uitgekeerd.
De werknemer die gedurende de waarnemingsperiode een ploegentoeslag ontvangt en in de waarnemingsperiode niet is ingedeeld in een ploegendienstrooster komt niet in aanmerking voor een waarnemingstoeslag.
De ploegentoeslag die de werknemer gedurende deze periode ontvangt is minimaal gelijk aan de waarnemingstoeslag.
b) Gedurende de waarneming blijft de werknemer ingedeeld in zijn oorspronkelijke groep en bijbehorende salarisschaal.
c) De waarnemingsperiode bedraagt maximaal 12 maanden. Na het verstrijken van deze periode en bij voortzetting van de eerder waargenomen functie wordt de werknemer ingedeeld in de hogere groep en bijbehorende salarisschaal.

Artikel 10 Variabele beloning

a) De werknemer komt in aanmerking voor deelneming in de regeling variabele beloning van Merck & Co., Inc., Kenilworth, New Jersey, USA.
b) Of daadwerkelijk een uitkering van variabele beloning plaatsvindt, is afhankelijk van de bedrijfsresultaten van Merck & Co., Inc., Kenilworth, New Jersey, USA in het kalenderjaar waarop de variabele beloning betrekking heeft, alsmede de beoordeling door de werkgever van de prestaties van de individuele werknemer.
c) De hoogte van het doelpercentage per schaalniveau is resultante van een marktvergelijking en wordt periodiek geëvalueerd. De referentie is het mediaan niveau binnen de Nederlandse 'farma' markt. Eventuele aanpassing van het doelpercentage vindt plaats indien vanuit genoemde periodieke marktanalyse wordt vastgesteld dat de door MSD gehanteerde percentages niet langer in lijn zijn met de percentages zoals deze in de Nederlandse markt worden gehanteerd.
d) De variabele beloning wordt uitgekeerd uiterlijk in de maand maart volgend op het kalenderjaar waarop de variabele beloning betrekking heeft.
e) De variabele beloning wordt berekend over het jaarsalaris.
f) De variabele beloning maakt geen onderdeel uit van andere arbeidsvoorwaardelijke grondslagen waaronder ploegentoeslag, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioen.

Artikel 11 Vakantietoeslag

a) De werknemer ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag van 8% van 12 maal het maandsalaris per 1 mei van het betreffende kalenderjaar.
b) De werknemer die recht heeft op ploegentoeslag ontvangt in de maand mei ook een vakantietoeslag van 8% van 12 maal de maandelijkse ploegentoeslag per 1 mei van het betreffende kalenderjaar. De werknemer die een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt de vakantietoeslag naar evenredigheid van het aantal maanden dat de werknemer in het betreffende kalenderjaar in dienst is geweest.
c) Indien voor de werknemer gedurende het kalenderjaar vóór de maand mei in dienst is getreden, of als er een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur en of ploegentoeslag, zal de vakantietoeslag verrekend worden en in mei worden betaald conform regulier proces. Indien de indiensttreding of wijziging in mei of later plaatsvindt, dan wordt het verschil in december verrekend.

Artikel 12 Eindejaarsuitkering

a) De werknemer ontvangt in de maand november een eindejaarsuitkering van 3% van 12 maal het maandsalaris per 1 november van het betreffende kalenderjaar.
b) De werknemer die recht heeft op ploegentoeslag ontvangt in de maand november ook een eindejaarstoeslag van 3% van 12 maal de maandelijkse ploegentoeslag per 1 november van het betreffende kalenderjaar.
c) Aan het einde van het jaar wordt het verschil tussen de in november ontvangen eindejaarstoeslag en de eindejaarstoeslag waarop op grond van de werkelijk ontvangen ploegentoeslag en maandsalaris recht bestaat bepaald en vervolgens met de werknemer verrekend.
d) De werknemer die een gedeelte van het kalenderjaar In dienst is geweest, ontvangt de eindejaarsuitkering naar evenredigheid van het aantal maanden dat de werknemer in het betreffende kalenderjaar in dienst is geweest.
e) Indien voor de werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur, zal bij de vaststelling van de eindejaarsuitkering hiermee rekening worden gehouden.

Artikel 13 Bijzondere beloningen

a) *Ploegendiensttoeslag*

Voor het werken in ploegendienst ontvangt de werknemer een toeslag op zijn maandsalaris.
De ploegendiensttoeslag wordt vastgesteld aan de hand van onderstaande matrix.

Van	Tot	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag	Zondag
00:00	07:00	40%	40%	120%
07:00	12:00	0%	40%	120%
12:00	18:00	0%	120%	120%
18:00	24:00	40%	120%	120%

Buiten de uren op maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 18.00 uur geldt volgens deze matrix een toeslag per gewerkt uur. Aan de hand van het geldende dienstrooster wordt de toeslag berekend rekening houdend met de verhouding tussen de ingeroosterde arbeidstijd en de voor de werknemer geldende arbeidsduur.

b) *Afbouw ploegendiensttoeslag*

De werknemer die, ongeacht de reden daarvoor, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn recht op ploegentoeslag dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag die bij zijn nieuwe ploegendienst hoort. Indien de werknemer echter langer dan 3 maanden in een (hoger beloonde) ploegendienst heeft gewerkt en vanwege bedrijfsomstandigheden of medische redenen wordt overgeplaatst of op grond van artikel 20 gebruik maakt van de ontziemaatregel om niet (meer) in nachtdienst te werken, komt hij in aanmerking voor de afbouwregeling. De afbouwregeling is uitgedrukt in percentages en geldt voor een hierna genoemde periode vanaf de dag van eerste overplaatsing. De grondslag voor de berekening van de afbouwregeling is het verschil tussen de ploegentoeslag in het oude en nieuwe rooster zoals dat voor de werknemer gold en/of gaat gelden gedurende de afbouwperiode:

- Indien de werknemer meer dan 3, maar minder dan 6 maanden in die ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende maand.
- Indien de werknemer ten minste 6 maanden, maar ten hoogste 3 jaar in die ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende maand en de daaropvolgende maand.
- Indien de werknemer langer dan 3 jaar, maar ten hoogste 5 jaar in die ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende maand en de 5 daaropvolgende maanden.
- Indien de werknemer langer dan 5 jaar in die ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende en de 9 daaropvolgende maanden.

Bij een nieuwe wisseling van ploegendienst tijdens een lopende afbouwperiode wordt die afbouwperiode doorbetaald op basis van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de hoogste van de nieuwe ploegentoeslagen. Er wordt nooit langer afgebouwd dan de lopende afbouwperiode.

Wordt lopende een afbouwperiode gewisseld naar een hogere ploegentoeslag dan de oude ploegentoeslag, dan eindigt afbouw direct. Er start pas een nieuwe afbouwperiode als de werknemer voldoende tijd heeft doorgebracht in die andere ploegendienst volgens bovenstaande staffel.

c) *Overwerk*

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk Afwijkingen van de vastgestelde werktijden per dienst van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.

De volgende categorieën werknemers komen in aanmerking voor een vergoeding van overwerk:
P1, R1 en de O- en B- ladders.

In geval van excessief overwerk kan aan de werknemer die niet in aanmerking komt voor vergoeding van overwerk ter beoordeling van de werkgever, op incidentele basis een vrije dag worden toegekend.
De werkgever zal ernaar streven het overwerk tot een minimum te beperken.
Bijzondere situaties worden tijdig met betrokken werknemers en ondernemingsraad besproken.
Werknemer ontvangt een toeslag voor uren die als overwerk worden aangemerkt. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het uursalaris. De overwerktoeslag wordt vastgesteld aan de hand van onderstaande matrix:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za + Zo	Feestdag
00:00	**22:00**	55%	55%	55%	55%	55%	100%	200%
22:00	**24:00**					100%		

De vergoeding voor 1 uur overwerk is dan 1 uursalaris verhoogd met bovengenoemde toeslagpercentage.

Op verzoek van de werknemer kunnen, voor zover bedrijfsomstandigheden dit toelaten, overuren in vrije tijd worden gecompenseerd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal overuren. Per uur compenserende vrije tijd ontvangt werknemer alleen de overwerktoeslag conform bovenstaande matrix. De vergoeding voor 1 uur overwerk is in dit geval 1 uur in tijd en overwerktoeslag in geld. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld binnen drie maanden de overuren daadwerkelijk te compenseren in vrije tijd. Indien de te compenseren overuren in vrije tijd door de werknemer onverhoopt toch niet wordt opgenomen, dan worden deze uren alsnog als overwerk uitbetaald.
De werknemer dient de overuren binnen drie maanden te declareren. Recht op overwerktoeslag bestaat slechts dan, indien er geen sprake is van een negatief vakantiedagensaldo.

d) *Verschoven dienst (alleen van toepassing op werknemer werkzaam volgens een vast dagdienstrooster of ploegendienst)*
Een verschoven dienst is een dienst die in opdracht van de werkgever onverwacht verschuift in een al vastgesteld rooster. Diensten die de werknemer volgens dit rooster zou werken worden verplaatst naar diensten waarop de werknemer volgens het vastgestelde rooster vrij zou zijn.
Ter compensatie voor het onverwacht verschuiven van diensten zijn er vier situaties waarbij een toeslag gedeclareerd kan worden.

In de volgende twee situaties ontvangt werknemer toeslag voor verschoven dienst volgens onderstaande tabel.

1. De werknemer die volgens het normale dienstrooster binnen het dagdienstvenster werkt, maar in opdracht van werkgever moet invallen in een ploegendienst gedurende tien of minder diensten binnen één maand, dan ontvangt werknemer een toeslag voor verschoven dienst.
2. De werknemer die volgens het normale dienstrooster binnen het dagdienstvenster werkt, maar in opdracht van werkgever op tijden moet werken welke liggen buiten het dagdienstvenster zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, ontvangt een toeslag voor verschoven dienst.

Werknemer mag de toeslag voor verschoven dienst maximaal eenmaal per week declareren. De toeslag voor verschoven dienst wordt uitgedrukt in een percentage van het uursalaris en wordt als volgt berekend:

Maandag t/m Vrijdag	Zaterdag en Zondag	Feestdag
50%	100%	200%

In de volgende situatie ontvangt werknemer de volledige ploegentoeslag.

3. De werknemer die volgens het normale dienstrooster binnen het dagdienstrooster werkt, maar in opdracht van werkgever gedurende elf of meer diensten binnen één maand moet invallen in de ploegendienst, ontvangt over de betreffende maand de volledige ploegentoeslag. Wanneer de elf of meer diensten zich uitstrekken over twee kalendermaanden, worden zij geacht geheel in de tweede maand te zijn verricht.

In de volgende situatie ontvangt werknemer een eenmalige toeslag van 300% van het uursalaris.

4. De werknemer die volgens het normale dienstrooster in ploegendienst werkt en wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 300% van het uursalaris, welke maximaal eenmaal per week kan worden gedeclareerd. De terugkeer naar de eerdere ploeg of dienst geeft geen recht op deze toeslag (het is immers een eenmalige toeslag).

e) Consignatie en extra opkomst

Geconsigneerd is de werknemer die in opdracht van de werkgever op buiten zijn dienstrooster gelegen uren beschikbaar moet zijn voor het eventueel verrichten van overwerk, voor incidenteel optreden bij onvoorziene technische of veiligheidssituaties. De werknemer mag voor elk uur consignatie de consignatievergoeding declareren volgens de volgende tabel:

Tussen	Maandag t/m Vrijdag	Zaterdag en Zondag	Feestdag
7:00-22:00 (per uur)	€ 2,25	€ 2,75	€ 3,50

22:00-7:00 (per uur)	€ 3,50	€ 4,00	€ 4,50	

Naast de vergoeding voor de consignatie is bij een oproep tijdens de consignatie sprake van overwerk (conform de in artikel 13c vastgestelde bepalingen). Een oproep kan zijn:

1. Een oproep die thuis kan worden opgelost.
   Indien de werknemer tijdens de consignatie een oproep ontvangt en deze telefonisch kan afhandelen, dan mag de werknemer de tijd die het afhandelen van de oproep duurt declareren met een minimum van een half uur.
   Indien tussen het einde van het afhandelen van een oproep en de daaropvolgende oproep minder dan een half uur ligt, worden beide oproepen als 1 gezien en is de tussenliggende tijd overwerk.
2. Een oproep waaruit een extra opkomst naar MSD volgt.
   Indien de werknemer tijdens de consignatie een oproep ontvangt waardoor hij naar MSD moet komen, dan mag de werknemer de uren bij MSD declareren als overwerk, plus 1 uur overwerk voor de daarmee samenhangende reistijd.
   Gemaakte reiskosten voor extra opkomsten mogen ook worden gedeclareerd volgens de geldende reiskostenregeling woon-/werkverkeer zoals deze is vastgelegd in het Handboek Personeelsregelingen.

Werknemers die vanwege hun indeling in CCF niet in aanmerking komen voor overwerktoeslag conform artikel 13C en tijdens hun consignatiedienst opgeroepen worden om te werken, ontvangen voor die uren wél de overwerktoeslag die op dat tijdstip van toepassing is (naast de consignatievergoeding).

Voor bovenstaande consignatieverplichtingen gelden ontziemaatregelen en is een zogenoemd ingroei pad overeengekomen, dat opgenomen is in artikel 20 (Duurzame inzetbaarheid en ontziemaatregelen).

Rusturen
De werknemer aan wie consignatie is opgelegd en die vanuit die consignatie tussen 0:00 en 6:00 uur wordt opgeroepen, heeft recht op 8 uur onafgebroken rust op diezelfde kalenderdag. MSD bepaalt op welk moment op de dag die 8 rusturen worden genoten. Eindigt het werk uit de laatste oproep op of na 1 uur voor de volgens dienstrooster volgende dienst, dan wordt die dienst aansluitend aan het werk uit die oproep verricht. Als de 8 rusturen samenvallen met volgens het dienstrooster geplande uren, dan behoudt de werknemer het salaris over die uren. Indien de 8 rusturen niet op dezelfde kalenderdag worden genoten, vervallen deze uren zonder dat werkgever verplicht is tot enige vergoeding.

f) *Feestdagtoeslag*
Indien de werknemer op basis van zijn dienstrooster op een feestdag arbeid verricht, ontvangt hij voor de te werken uren op die feestdag een toeslag van 100% over zijn uursalaris alsmede een compensatie in de vorm van vervangende vrije tijd.
De vergoeding voor 1 uur werken op basis van het dienstrooster op een feestdag is in dit geval:
1 uur salaris, 1 uur in tijd en 1 uur feestdagtoeslag in geld.

g) *Maaltijdvergoeding*
Aan de werknemer wordt een gratis maaltijd verstrekt:

1. Indien werknemer aansluitend op zijn normale dagdienst ten minste twee uur en/of na 18.00 uur moet overwerken;
2. Indien werknemer op weekend- of roostervrije dagen tenminste vier uren overwerk verricht;

Indien er geen gratis maaltijd kan worden verstrekt, heeft de werknemer recht op een maaltijdvergoeding van € 12,50 bruto.

Artikel 14 Reiskosten woon-werkverkeer

Bepaling van de reisafstand
De bepaling van de afstand tussen woning en werk (enkele reis) wordt bepaald op basis van postcodes. De vaststelling van de reisafstand vindt plaats met behulp van een geautomatiseerd systeem, zoals www.routenet.nl waarbij de kortste route geldt.

Wanneer de kortste route via de veerpont is vastgesteld, dan worden de kilometers van de snelste route aangehouden.
Gaat de snelste route ook over de pont, dan worden de kilometers van de kortste route en vergoed en kunnen de gemaakte kosten voor de veerpont worden gedeclareerd via InSite.

Indien wijziging van de postcode of standplaats leidt tot een wijziging van reisafstand woning/werk zal met ingang van de datum van wijziging de bij de nieuwe reisafstand behorende reiskostentegemoetkoming worden verstrekt.

Eigen vervoer
Werknemers die niet in het bezit zijn van een company car en ook niet op basis van openbaar vervoer reiskosten krijgen vergoed, ontvangen tot een woon-werkverkeer afstand (enkele reis) van maximaal 45 km een vergoeding van €0,23 per km.
Het aantal gemiddelde jaarlijkse reisdagen waarop deze vergoeding zal worden gebaseerd, zal voldoen aan fiscale vereisten.
Voor werknemers die minder dan 5 dagen per week werken geldt dat zij een evenredig deel van de vergoeding krijgen.

Voor werknemers die incidenteel op basis van het rooster meer dan 5 dagen per week werken geldt dat zij de extra woon-werkreis(zen) kunnen declareren conform de regeling "Reiskostenvergoeding bij extra opkomst".

Openbaar vervoer
Als een werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer, wordt op declaratiebasis woon-werkverkeer vergoed op basis van 2e klasse.
Bij de declaratie moet het originele vervoerbewijs worden overlegd.
Losse kaartjes kunnen voor een volledige maand worden ingediend na afloop van de maand. Werknemers die gebruik maken van een abonnement kunnen deze alleen declareren wanneer er gebruik wordt gemaakt van het voordeligste maand- of jaarproduct en mits dit abonnement goedkoper is dan losse vervoersbewijzen.
Jaarkaarten kunnen alleen per maand worden gedeclareerd. Voordeelurenkaarten of andere abonnementen evenals OV-fietsen worden niet vergoed. Wanneer er met 1e klas wordt gereisd, dan kunnen de hiervoor gebruikte kaartjes niet worden gedeclareerd.
Het declareren van woon-werkverkeer kan via een formulier in het Nederlandse salarisbetalingssysteem (thans in InSite).
Wanneer een werknemer van openbaar vervoer wil overstappen op kilometer vergoeding of andersom, dan kan dit alleen per 1e van de maand.

Kijk voor meer informatie over OV-abonnementen op de website OV-prijswijzer.

Reiskostenvergoeding bij extra opkomst
Bij een extra opkomst en overwerk op een dag waardoor een extra reis naar MSD noodzakelijk is, worden de gemaakte kosten van openbaar vervoer geheel vergoed op basis van overlegging van het vervoersbewijs. Indien gebruik wordt gemaakt van eigen vervoer wordt een vergoeding van € 0,23 per kilometer gegeven. Dit op basis van de afstand tussen woning en MSD. Indien regulier openbaar vervoer of eigen vervoer niet beschikbaar is, worden, bij wijze van uitzondering, de kosten voor een taxi vergoed.

Thuiswerken
De werknemer ontvangt geen reiskostenvergoeding voor de dagen waarop structureel wordt thuisgewerkt.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof
De werknemer met zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt geen reiskostenvergoeding meer vanaf de eerste dag van de maand volgend op de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Vanaf de eerste van de maand, volgend op de maand waarin het bevallingsverlof is geëindigd, worden de reiskosten weer uitbetaald. Indien aansluitend aan het bevallingsverlof ouderschapsverlof wordt genoten is dit van invloed op de hoogte van de reiskostenvergoeding.

Arbeidsongeschiktheid
In geval van arbeidsongeschiktheid ontvangt een werknemer na de eerste volle kalendermaand waarin hij wegens arbeidsongeschiktheid geen arbeid verricht geen tegemoetkoming meer in de reiskosten woon-/werkverkeer. Dit geldt ook voor werknemers die beschikken over een maand- of jaarproduct voor OV, tenzij aannemelijk gemaakt wordt dat het product niet tijdig beeindigd of gepauzeerd kan worden en abonnementskosten doorlopen.
Wanneer de werknemer naar MSD moet reizen voor bezoek aan bedrijfsarts of voor arbeidstherapeutisch werk terwijl de tegemoetkoming in de reiskosten woon-/werkverkeer is stopgezet, dan heeft de werknemer voor die dag recht op reiskostenvergoeding. Dit kan via een expense report gedeclareerd worden.
Vanaf de eerste dag dat er weer (gedeeltelijk) gewerkt wordt, worden de reiskosten uitbetaald op basis van de dagen waarop daadwerkelijk gewerkt wordt.

AFWEZIGHEID

Artikel 15 Feestdagen

Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:
- Nieuwjaarsdag
- Koningsdag
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag
- in lustrumjaren 5 mei ter viering van nationale bevrijdingsdag.

Op feestdagen wordt in principe niet gewerkt (met behoud van salaris). Indien de werknemer op basis van zijn dienstrooster op een feestdag werkt, is compensatie conform artikel 13 f van toepassing.

Artikel 16 Verlofsoorten

Calamiteitenverlof- en ander kort verzuimverlof

Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover hierna anders is bepaald. In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer bijzonder verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

a) Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner, van eigen of aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of pleegkind van de werknemer;
b) Gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van bloedverwanten die in het gezin van de werknemer gevestigd zijn en geen eigen kinderen zijn;
c) Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens partner, kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzuster;
d) Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
   Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
e) Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

Indien voor ander calamiteitenverlof geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie op te nemen.

Er bestaat geen recht op bijzonder verlof op dagen die vallen buiten de normale arbeidsduur.

Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om hiervoor vakantieuren op te nemen. Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a) tot en met g) blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing (er worden aldus geen vakantieuren opgenomen voor het gedeelte van de gelegenheid dat geheel of deels buiten de normale arbeidsduur valt).

a) Gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw of aangifte voor geregistreerd partnerschap van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of aangaan van geregistreerd partnerschap (te weten de dag van het huwelijk / aangaan van het geregistreerd partnerschap en de daarop volgende dag);
b) Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
c) Gedurende één dag of dienst bij 25, 40 en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
d) Gedurende twee dagen bij het laten passeren van een samenlevingsovereenkomst bij een notaris (te weten de dag waarop gepasseerd wordt en de daarop volgende dag);
e) Gedurende de viering van de officieel erkende feestdagen van de godsdienst van de werknemer;
f) Gedurende één dag of dienst bij een academische promotie van de werknemer of zijn partner;
g) Voor de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dat niet in vrije tijd kan plaatsvinden.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof
De werkneemster heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof (voor werkneemster die in verwachting is van een “meerling” is dit 10 weken) en 14 weken bevallingsverlof.
Het zwangerschapsverlof van de 6e en/of 5e week voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum, kan na de bevallingsdatum worden opgenomen. Wanneer de werkneemster van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken, dient zij dit uiterlijk 3 weken voor de ingang van het zwangerschapsverlof kenbaar te maken aan de werkgever. De werkneemster ontvangt het gebruikelijke maandinkomen (minus onkostenvergoedingen), terwijl de werkgever de Ziektewet- of andere uitkering ontvangt.
Werkneemster heeft recht om het bevallingsverlof flexibel op te nemen. Direct na de bevalling moet er in ieder geval 6 weken bevallingsverlof worden genoten. De werkneemster kan ervoor kiezen om het restant, eventueel gespreid, op een later tijdstip op te nemen. Het verzoek om spreiding van het bevallingsverlof moet uiterlijk 3 weken na de bevalling bij de werkgever zijn ingediend.De werkgever kan dit verzoek afwijzen wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Aanvullend geboorteverlof
Voor de niet bevallende partner, vult MSD het wettelijk aanvullend geboorteverlof aan tot 100% van het salaris en wijkt hiermee in positieve zin af van de wet.

Ouderschapsverlof
a) De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij hem woont en waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen.
b) Het aantal uren ouderschapsverlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt thans volgens de Wet Arbeid en Zorg zesentwintig maal de arbeidsduur per week.
Geen aanspraak op verlof bestaat over de periode gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
De werknemer dient werkgever uiterlijk twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk en onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week mee te delen.
c) Voor negen van de in totaal zesentwintig weken kan de werknemer voor ouderschapsverlof een uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon ontvangen van UWV.
Het betaald ouderschapsverlof kan flexibel worden opgenomen, bijvoorbeeld een aantal uren per dag verdeeld over meerdere weken.
Ouders moeten het betaald ouderschapsverlof opnemen binnen 1 jaar na de geboorte van het kind. Of binnen 1 jaar na opname in het gezin, bij adoptie- of pleegkind zolang het kind nog geen 8 jaar is.
d) De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen, uiterlijk tot één maand voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof.

Vakbondsverlof
a) De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
   - het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
   - het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
b) Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De Wet arbeid en zorg is van toepassing op bovengenoemde en overige wettelijke verlofsoorten.

Artikel 17 Vakantiedagen

17.1 Vakantierechten
De werknemer heeft per volledig kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen met behoud van maandinkomen.

Voorwaardelijke vakantiedagen
De werknemer heeft per volledig kalenderjaar recht op 10,5 voorwaardelijke vakantiedagen met behoud van maandinkomen. Deze voorwaardelijke vakantiedagen mogen conform artikel 8 geheel of gedeeltelijk worden ingezet in het dienstrooster voor het verlagen van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

Extra vakantiedagen
De werknemer die in de loop van het kalenderjaar vijf of tien jaar in dienst is van de werkgever, ontvangt met ingang van het lopende kalenderjaar 1 respectievelijk 2 extra vakantiedagen. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar onderstaande leeftijd bereikt, heeft met ingang van dat jaar recht op extra vakantiedagen en wel als volgt:
- 45 jaar 2 extra vakantiedagen
- 50 jaar 3 extra vakantiedagen
- 55 jaar 5 extra vakantiedagen

Een werknemer kan geen aanspraak maken op toekenning van zowel extra vakantiedagen als gevolg van diensttijd als extra vakantiedagen als gevolg van leeftijd. In de toekenning wordt het hoogste aantal extra vakantiedagen vanwege diensttijd of leeftijd toegepast met een maximum van vijf.

Een werknemer kan geen aanspraak maken op toekenning van zowel extra vakantiedagen als gevolg van diensttijd als extra vakantiedagen als gevolg van leeftijd. In de toekenning wordt het hoogste aantal extra vakantiedagen vanwege diensttijd of leeftijd toegepast met een maximum van vijf.
MSD en de vakbonden vinden het belangrijk in te zetten op een beleid dat werknemers stimuleert en faciliteert zich gedurende de gehele loopbaan te blijven ontwikkelen en wat ook gericht is op het vitaal houden van de werknemer in de verschillende levensfasen waardoor hij langer productief en flexibel inzetbaar kan zijn binnen de organisatie (duurzaam inzetbaarheidsbeleid). Dit beleid kent diverse overkoepelende maatregelen, waaronder de extra vakantiedagen om voornoemde doelstellingen te bereiken. Deze extra vakantiedagen zijn dan ook gerechtvaardigd (geschikt en noodzakelijk) nu het kan bijdragen aan het verlagen van de belasting van de functie, maar bovenal bijdraagt aan het vergroten van de blijvende inzetbaarheid van oudere werknemers in algemene zin (ongeacht aard van de functie), nu zij vaak meer hersteltijd nodig hebben (door afnemende belastbaarheid).

Opname vakantiedagen
Vakantiedagen kunnen in hele en halve dagen en in uren worden opgenomen tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

17.2 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie
In afwijking van artikel 7:641 lid 3 BW heeft de werknemer geen aanspraak op onbetaald verlof voor de bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantierechten, tenzij de werknemer in het kalenderjaar van indiensttreding niet ten minste recht houdt op het wettelijk minimum vakantiedagen.

17.3 Niet verwerven van vakantiedagen gedurende onderbreking van de werkzaamheden
De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft. Voor opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte, blijft de wettelijke regeling van kracht, d.w.z. opbouw van vakantiedagen (incl. opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen).
De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht vanwege:
- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- adoptieverlof;
- het opnemen van verlof vanwege in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- het onvrijwillig niet in staat zijn de arbeid te verrichten (zoals werktijdvermindering en calamiteiten);
- vakantie en bijzonder (betaald) verlof.

17.4 Vakantievaststelling en niet-opgenomen vakantie
a) De werkgever stelt de vakantieplanning vast overeenkomstig de wensen van de werknemer.
De werknemer heeft het recht zijn vakantie, in overleg met de werkgever, zodanig op te nemen dat hij een aaneengesloten periode van tenminste drie weken doch in overleg een langere vakantie kan genieten. De werknemer mag, indien bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, in een vakantiejaar maximaal 6 weken aaneengesloten vakantie genieten. Hiertoe mag de werknemer 5 dagen van het voorgaande en 5 dagen van het volgende vakantiejaar aanwenden. De werkgever kan de voorgestelde vakantieplanning weigeren, indien gewichtige redenen zich daartegen verzetten. In dat geval zal de werkgever, binnen 2 weken na ontvangst van het schriftelijke verzoek van de werknemer, de werknemer hiervan schriftelijk in kennis stellen.
b) De werkgever mag per kalenderjaar maximaal 6 collectieve vakantiedagen per locatie vaststellen.

Het vaststellen van de data dient te gebeuren aan het begin van het kalenderjaar en via een instemmingsprocedure bij de betreffende lokale ondernemingsraden. Indien MSD besluit dat er binnen 6 weken voorafgaand aan een eerder vastgestelde collectieve vakantiedag tóch gewerkt moet worden, kan werknemer overwerktoeslag declareren conform artikel 13c. Werknemers die vanwege hun indeling in CCF niet in aanmerking komen voor overwerktoeslag ontvangen in dit geval eveneens voor die uren de overwerktoeslag.

c) De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor groepen werknemers een bedrijfsvakantie van maximaal twee weken vaststellen.
d) Indien de werknemer zijn vakantie niet heeft opgenomen voor 1 april van het jaar volgend op het jaar dat de vakantie is toegekend, is de werkgever, in overleg met de werknemer, gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
e) In afwijking tot hetgeen geregeld is in artikel 7:640a B.W. geldt dat de aanspraak op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen vervalt vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.
Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.

17.5 Ziekte en vakantie

a) Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of andere vakantiedag(en), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden aangemerkt.
De werknemer dient zich daarvoor zo spoedig mogelijk ziek te melden en aannemelijk te maken dat hij zodanig beperkt was in zijn bewegingsvrijheid dat de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht is gekomen.
De werkgever zal in een dergelijk geval gerechtigd zijn in overleg met de werknemer nieuwe data vast te stellen waarop de vakantiedagen alsnog kunnen worden genoten.
b) De werkgever zal geen gebruik maken van de mogelijkheid om ingevolge artikel 7:637 B.W. bij ziekte vakantiedagen in mindering te brengen bij de werknemer.

17.6 Vakantie bij einde dienstverband

a) Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer –voor zover bedrijfsomstandigheden dit toelaten naar het oordeel van de werkgever– in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
b) Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald, waarbij de waarde van een vakantiedag gelijk is aan 4,6% van 1/12 van het jaarsalaris, delen van dagen pro rata.
c) Teveel genoten vakantie zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend, waarbij de waarde van een vakantiedag gelijk is aan 4,6% van 1/12 van het jaarsalaris, delen van dagen pro rata.
d) De werkgever reikt op verzoek van de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

Artikel 18 Dagen kopen/verkopen

Dagen kopen

De werknemer heeft het recht om jaarlijks maximaal 5 extra vakantiedagen te kopen en kan dit tot eind februari schriftelijk aanvragen. De extra vakantiedagen worden verrekend met het salaris van maart, op basis van het uursalaris zoals bedoeld in artikel CAO. Voor werknemers vanaf band 500 en hoger geldt dat zij het recht hebben om 10 extra vakantiedagen te kopen.

Extra dagen verkopen

De werknemer die geen dagen heeft gekocht, heeft de mogelijkheid om jaarlijks de 5 zogenaamde bovenwettelijke vakantiedagen geheel of gedeeltelijk te verkopen en kan dit tot eind februari schriftelijk aanvragen. De vergoeding voor de vakantiedagen wordt uitgekeerd in de maand maart, op basis van het uursalaris zoals bedoeld in artikel 1 CAO.

VERZEKERINGEN EN VOORZIENINGEN

Artikel 19 Arbeidsongeschiktheid

19.1 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid:
Uitsluitend voor de werknemer die ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten geldt met inachtneming van de artikelen 7:629, 629a, 658a en 660a BW Ziektewet, het volgende:

a) Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode ex artikel 7:629 BW 100% van het maandinkomen worden doorbetaald. Behoudens sub j) van dit artikel zal gedurende de daaropvolgende 78 weken van de wettelijke periode ex artikel 7:629 BW over het arbeidsongeschikte deel 80% van het maandinkomen aan de werknemer worden doorbetaald. Over het arbeidsgeschikte deel, voor zover ook (passend) werk wordt verricht voor dat deel, ontvangt de werknemer 100% van het maandinkomen. Tijdens een eventuele verlenging van de 104 weken periode voor de duur van een door Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen aan de werkgever opgelegde loonsanctie, zal MSD hetzelfde betalen als in de 78 weken na de eerste 26 weken arbeidsongeschiktheid.
b) De in lid a bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. Op grond van artikel 7:629 lid 2 BW geldt in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW en lid a dat de werknemer, die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die in dienst is van de werkgever, bij arbeidsongeschiktheid recht heeft op loondoorbetaling gedurende een periode van 13 weken voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Gedurende deze periode ontvangt de AOW-gerechtigde werknemer ex artikel 7:629 lid 1 BW 70% van het maandinkomen, met dien verstande dat dit gemaximeerd is tot 70% van het maximumdagloon ex artikel 17 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen en tenminste het geldende wettelijk minimumloon bedraagt. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling niet meer dan 104 weken bedraagt. Als de wettelijke periode van 13 weken wordt aangepast tijdens de looptijd van deze CAO, dan geldt de aangepaste wettelijke periode.
c) De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   2. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
   4. zonder deugdelijke grond geen passend werk bij de werkgever of een derde verricht, waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt;
   5. geen gevolg geeft aan door de werkgever of een door werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of weigert mee te werken aan door werkgever of door de deskundige getroffen maatregelen of nalatig is geweest in reïntegratie-inspanningen;
   6. weigert medewerking te verlenen bij het opstellen, evalueren, bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak.
d) De werkgever heeft het recht om de loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
e) De werkgever heeft het recht om de aanvullingen op de wettelijke regeling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen of
   b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden of
   c. misbruik maakt van de voorziening.
f) De werkgever en de werknemer hebben het recht een deskundigenoordeel aan te vragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Indien werkgever het loon niet betaalt vanwege een reden genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW, heeft werknemer met terugwerkende kracht toch recht op loondoorbetaling zoals genoemd onder a van dit artikel indien hij binnen 10 werkdagen na aanvang van de loonstop in dat verband een deskundigenoordeel aanvraagt en gelijk krijgt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
g) De werknemer zal eventuele vorderingen op wettelijke organen uit hoofde van arbeidsongeschiktheid overdragen aan de werkgever voor de tijd dat de werkgever het inkomen aanvult.
h) Indien de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer aaraan zijn medewerking verlenen tenzij een nadrukkelijk belang van de werknemer zich hiertegen verzet.
i) De werknemer die zich op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen ("WIA") kwalificeert als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (conform de dan geldende regeling Inkomens Voorziening voor volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten ("IVA") ontvangt over de wettelijke periode van 104 weken een volledige doorbetaling van de werkgever van het maandinkomen. Tijdens een eventuele verlenging van de 104-weken periode voor de duur van een door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen aan de werkgever opgelegde loonsanctie, geldt voor de werkgever een verplichting om hetzelfde door te betalen als in de 78 weken na de eerste 26 weken arbeidsongeschiktheid.
   Dit geldt ook als de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
j) In geval de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer op grond van de WIA in aanmerking komt voor

een vervoegde IVA-uitkeringontvangt de werknemer deze van het UWV en wordt de hoogte van de IVA-uitkering in mindering gebracht op eventueel van toepassing zijnde aanvullingen ingevolge deze cao. Indien onverhoopt aan de werkgever een loonsanctie wordt opgelegd, geldt dat de werknemer evenzeer over die verlengde periode verplicht is om zijn aanspraken uit hoofde van de IVA-uitkering aan de werkgever over te dragen.

19.2 Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen:
Uitsluitend voor de werknemer die ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en bij wie de Eerste ziektedag op of na 1 januari 2013 ligt, geldt dat:

a) Voor het salarisdeel tot het maximum uitkeringsloon ingevolge de Sociale Verzekeringswetgeving, een verplichte WGA hiaatverzekering is getroffen.
   Deze verzekering vult het inkomen van een werknemer met een WGA uitkering aan tot 70% van het gemaximeerde jaarsalaris, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid en het benutten van de restverdiencapaciteit. Bij minder dan 50% benutting van de restverdiencapaciteit start de uitkering na afloop van de loongerelateerde WGA uitkering.
   Bij minimaal 50% benutting van de restverdiencapaciteit start de uitkering al tijdens de loongerelateerde WGA uitkering.
   De uitkering wordt als volgt vastgesteld:
   - indien de restcapaciteit voor minder dan 50% wordt benut: 70% x (oude salaris minus nieuw jaarsalaris) minus de wettelijke uitkeringen
   - indien de restverdiencapaciteit tenminste 50% wordt benut: 75% x (oude salaris minus nieuw jaarsalaris) minus wettelijke uitkeringen

b) De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. De premie voor deze verzekering komt voor 2/3 deel voor rekening van de werkgever en voor 1/3 deel voor rekening van de werknemer. Naar aanleiding van de invoering van de WIA de werkgever en de vakverenigingen overeengekomen zijn dat de werkgever bij werknemers die voor meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn een compensatie zal geven van 70% van het verschil tussen het maandinkomen en het salaris voor het passend werk dat verricht kan worden gelet op arbeidsongeschiktheid. Deze compensatie wordt verhoogd tot 80% van het jaarinkomen tot het maximum dagloon.
   Uitsluitend voor de werknemer die ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en bij wie de eerste ziektedag vóór 1 januari 2013 ligt, geldt dat als aanvullende voorziening de oude regeling wordt toegepast, zoals opgenomen in de toenmalige CAO, die op de betreffende locatie gold direct voorafgaand aan deze CAO.

Artikel 20 Overlijdensuitkering

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten Betrekking een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van artikel 7:674 B.W.
De overlijdensuitkering bedraagt 3 maandinkomens. Onder nagelaten betrekking wordt verstaan:

- De overlevende partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde.
- Bij ontstentenis van een partner; de, minderjarige, wettige of natuurlijke kinderen van de werknemer.
- Bij ontstentenis van de partner; de wettige of natuurlijke kinderen voor zover deze jonger zijn dan 27 jaar en studerend in de zin van de Wet op de Studiefinanciering.
- Bij ontstentenis van de partner; de wettige of natuurlijke kinderen die in belangrijke mate afhankelijk zijn van de financiële zorg van de werknemer.

Artikel 21 Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid

In deze CAO worden nadere maatregelen getroffen voor duurzame inzetbaarheid tot de pensioengerechtigde leeftijd, rekening houdend met de noodzakelijke bezetting in ploegendiensten en de fysieke belasting van het werken in ploegen. Partijen hebben het vertrouwen dat de (ontzie)maatregelen in deze CAO toereikend zijn voor het kunnen (blijven) vormgeven van de noodzakelijke bezetting. Mocht dit op enig moment in de bedrijfsvoering tot andere inzichten leiden, dan zullen partijen opnieuw met elkaar in overleg treden over herziening van het in deze CAO afgesproken pakket aan (ontzie)maatregelen. Het doel is, met behoud van de noodzakelijke bezetting, het stimuleren en faciliteren van werknemers om zich gedurende de gehele loopbaan te blijven ontwikkelen, maar ook gericht op het vitaal houden van de werknemer, waardoor hij ook langer, productief en flexibel inzetbaar kan zijn.

Ter realisering van dit doel zijn drie speerpunten benoemd:

1. Het vergroten van het besef bij werknemers om eigen verantwoordelijkheid te nemen én het stimuleren van het management om verantwoordelijkheid aan werknemers te geven.
2. Investeren in duurzame ontwikkeling van de werknemers gericht op het op peil houden van bestaande competenties of het verwerven van nieuwe competenties, middels opleiding en training, zowel gericht op de ontwikkeling binnen de huidige functie alsmede andere functies binnen en buiten MSD. Een en ander rekening houdend met de mogelijkheden van de werknemer.
3. Het behouden en zo mogelijk vergroten van de vitaliteit, inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van werknemers, zodat gezamenlijk invulling wordt gegeven aan het langer doorwerken.

Oudere werknemers en overwerk

Werknemers van 59 jaar of ouder, kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

Oudere werknemers en consignatiedienst

Werknemers van 59 jaar of ouder, kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van consignatiedienst.

Voor andere geconsigneerde werknemers, die op 1 januari 2019 in dienst* zijn, geldt het volgende ingroei pad:

Leeftijd op 1-1-2019	Nieuwe ontzieleeftijd
50 jaar en ouder < 59 jaar	Behoud van het oude recht om vanaf 50 jaar ontzien te worden
48-49 jaar	Het recht om vanaf 53 jaar ontzien te worden
46-47 jaar	Het recht om vanaf 56 jaar ontzien te worden
45 jaar en jonger	Het recht om vanaf 8 jaar voorafgaand aan de voor de werknemer toepasselijke pensioengerechtigde leeftijd ontzien te worden

** Nieuwe werknemers moeten minimaal 5 jaar –inclusief de eventuele direct voorafgaande uitzendperiode- bij werkgever gewerkt hebben voordat zij een beroep mogen doen op dit recht om ontzien te worden.*

Oudere werknemers en ploegendienst
Diensten uitgevoerd in avond en nacht worden als fysiek meer belastend gekwalificeerd; werken op zaterdag of zondag is fysiek gelijk belastend aan het werken op weekdagen. Werknemers kunnen niet worden verplicht om 8 jaar voorafgaand aan voor de werknemer toepasselijke pensioengerechtigde leeftijd in een rooster te gaan werken met meer avond- of nachtdiensten.

Voor werknemers waarbij in de ploegentoeslagberekening wordt uitgegaan van nachtdiensten en die op 1 januari 2019 in dienst* zijn, geldt het volgende ingroei pad:

Leeftijd op 1-1-2019	Nieuwe ontzieleeftijd**
63 jaar en ouder	Behoud van het oude recht om vanaf 55 jaar ontzien te worden met behoud van de geldende ploegentoeslag
55-62 jaar	Behoud van het recht om vanaf 55 jaar ontzien te worden, maar met afbouw van de ploegentoeslag, conform onderstaand afbouwschema: - 1e jaar: 75% van het verschil oude en (nieuwe) alsdan geldende ploegentoeslag zoals beschreven in art.13b CAO - 2e jaar: 50% van het verschil oude en (nieuwe) alsdan geldende ploegentoeslag zoals beschreven in art. 13b CAO - 3e en 4e jaar: 25% van het verschil oude en (nieuwe) alsdan geldende ploegentoeslag zoals beschreven in art. 13b CAO
53-54 jaar	Het recht om vanaf 58 jaar ontzien te worden met afbouw ploegentoeslag conform art. 13b CAO
51-52 jaar	Het recht om vanaf 59 jaar ontzien te worden met afbouw ploegentoeslag conform art. 13b CAO
50 jaar en jonger	Het recht om vanaf 8 jaar voorafgaand aan de voor de werknemer toepasselijke pensioengerechtigde leeftijd ontzien te worden met afbouw ploegentoeslag conform art. 13b CAO

* *Nieuwe werknemers moeten minimaal 5 jaar -inclusief de eventuele direct voorafgaande uitzendperiode- in ploegendienst gewerkt hebben voordat zij een beroep mogen doen op dit recht om ontzien te worden in de nachtdienst.*
** *Werknemers die op 1 januari 2019 in dienst waren en afzien van gebruikmaking van op hen op 31 december 2018 toepasselijke ontziemaatregelen, mogen alsnog een beroep doen op het recht om ontzien te worden volgens bovenstaande tabel.*

Werknemers in ploegendienst die in aanmerking komen voor deze ontziemaatregel, kunnen schriftelijk aangeven dat zij, niet meer in nachtdienst wensen te worden geplaatst. Uitgangspunt is dat binnen een termijn van 3 maanden na het schriftelijke verzoek in overleg de aangepaste gewenste plaatsing wordt gerealiseerd.

Verlofsparen
Om de balans tussen privé en werk te verbeteren zijn MSD en de vakorganisaties met ingang van 1 januari 2024 een verlofspaarregeling overeengekomen. Een verlofspaarregeling wordt door vakorganisaties en MSD gezien als een extra mogelijkheid voor werknemers om in te zetten voor duurzame inzetbaarheid in de verschillende levensfasen (sabbatical, eerder stoppen met werken, omscholing etc.).

De werknemer kan verlofsparen tot het fiscaal toegestane maximum van 100 keer de (gemiddelde) contractuele arbeidsomvang per week. De werknemer kan verlofsparen uit de hiernavolgende bronnen:
a. Bovenwettelijke vakantie-uren: dit zijn alle vakantie-uren die boven het wettelijk recht van 4 weken vakantie (4 keer het aantal uren dat je per week werkt) uitkomen.
b. Aangekochte vakantie-uren: dit betreft vakantie-uren die de werknemer in maart van enig jaar kan kopen conform MSD cao.
c. De compensatie in tijd voor overwerk zoals opgenomen in de MSD cao. Deze mogelijkheid geldt enkel voor collega's die in ploegendienst werken en staat open voor zowel collega's met een fulltime als parttime dienstverband.

De uitwerking van verlofsparen staat in het Reglement verlofsparen op intranet.

Pensioencursus
Voorafgaand aan de pensionering zal de werknemer in staat worden gesteld deel te nemen aan een pensioneringscursus. Kosten van deelneming zullen door de werkgever worden vergoed.

Artikel 22 Pensioenregeling

a) De werknemer valt onder de pensioenregeling die onderdeel uitmaakt van deze CAO. Voor de werknemer is deelname aan deze pensioenregeling verplicht met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds MSD.
b) Alle werknemers ontvangen een exemplaar van het pensioenreglement.
c) In lid d is ter informatie een samenvatting opgenomen van het pensioenreglement; de tekst van het pensioenreglement is te allen tijde bepalend.
d) De pensioenregeling heeft de volgende kenmerken:
   1. Regeling en karakter pensioenovereenkomst:
      Middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie; deze pensioenregeling wordt op grond van de Pensioenwet gekarakteriseerd als een uitkeringsovereenkomst.
      Alle pensioenaanspraken worden evenredig in de tijd opgebouwd en alle pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden in euro's vastgesteld.
   2. Deelnemer: Werknemers in dienst van werkgever en die ten minste de toetredingsleeftijd hebben bereikt.
   3. Aspirant-deelnemer: Werknemers in dienst van werkgever en die nog niet de toetredingsleeftijd hebben bereikt.
   4. Toetredingsleeftijd: 21 jaar. Voor de werknemer jonger dan 21 jaar die niet deelneemt aan de pensioenregeling van de werkgever wordt 5% van het jaarsalaris als bruto toeslag maandelijks uitgekeerd.
   5. Norm-Pensioendatum: De eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer de leeftijd van 67 jaar bereikt.
      Pensioengevend jaarsalaris: Het pensioengevend jaarsalaris is gelijk aan twaalf maal het vaste maandsalaris (op 1 januari of de latere datum van aanvang deelnemerschap) vermeerderd met de daarbij behorende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
      Het pensioengevend jaarsalaris wordt, indien van toepassing, verhoogd met de ploegentoeslag, zijnde twaalf maal de ploegentoeslag op 1 januari of de latere datum van aanvang deelnemerschap, vermeerderd met de daarbij behorende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De hoogte van de ploegentoeslag wordt tussentijds aangepast bij aanvang, uittreding of wijziging van de ploegendienst met dien verstande dat de ploegentoeslag altijd wordt afgeleid van het op 1 januari dan wel de latere datum van aanvang deelnemerschap geldende vaste maandsalaris. Bij een verlaging van het pensioengevend jaarsalaris blijven de opgebouwde pensioenaanspraken behouden.
      Per 1 januari 2026 bedraagt het max. pensioengevend jaarsalaris voor deze pensioenregeling € 137.800,-.
   6. Franchise: De franchise bedraagt per 1 januari 2026 € 19.172,- en wordt daarna jaarlijks per 1 januari opnieuw vastgesteld aan de hand van de ontwikkeling van de AOW-uitkering voor een gehuwde (op jaarbasis inclusief vakantiegeld) in het afgelopen kalenderjaar. Het bestuur kan in bijzondere omstandigheden, deadviserend actuaris gehoord hebbende, de franchise afwijkend vaststellen.
      De franchise zal in elk geval niet lager zijn dan de minimaal fiscaal toegestane franchise.
   7. Pensioengrondslag: De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend jaarsalaris verminderd met de franchise. Bij een verlaging van de pensioengrondslag blijven de opgebouwde pensioenaanspraken behouden.
   8. Ouderdomspensioen: Het ouderdomspensioen is gelijk aan de som van de jaarlijks opgebouwde pensioenaanspraken. Het in enig jaar op te bouwen ouderdomspensioen bedraagt 1,738% in 2026 van de voor dat jaar vastgestelde pensioengrondslag. Het ouderdomspensioen wordt vanaf de ingangsdatum levenslang uitgekeerd.
   9. Partnerpensioen: Het partnerpensioen is gelijk aan 70% van het ouderdomspensioen. Het partnerpensioen wordt op opbouwbasis verzekerd voor de partner met wie de (gewezen)deelnemer, uiterlijk op de ingangsdatum van het ouderdomspensioen, is gehuwd, dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan in de zin van boek 1 van het Burgerlijk Wetboek, dan wel ongehuwd samenwoont op basis van een notarieel verleden samenlevings-overeenkomst. Voor de wijze van vaststelling van het partnerpensioen wordt geen onderscheid gemaakt tussen genoemde drie categorieën partners.
   10. Wezenpensioen: Het wezenpensioen is per kind gelijk aan 10,5% van het ouderdomspensioen.
       Bij volle wezen wordt dit percentage per kind verdubbeld. Het wezenpensioen wordt voor maximaal vijf wezen betaald.
       Als er meer wezen zijn, wordt het wezenpensioen gelijk verdeeld over alle wezen.
       De wezenpensioenuitkering eindigt als het kind 18 jaar wordt. Indien het kind echter een uitkering op grond van de Wet Studiefinanciering ontvangt of voor meer dan 45% arbeidsongeschikt is, dan eindigt de uitkering pas indien het kind 27 wordt.
   11. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid: Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer van 35% of meer, vindt er vrijstelling van premiebetaling plaats over het arbeidsongeschikte deel. De pensioenopbouw wordt, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, voortgezet.
   12. Excedent-arbeidsongeschiktheidspensioen: Voor het salarisdeel boven het maximum uitkeringsloon ingevolge de Sociale Verzekeringswetgeving is een verplichte verzekering getroffen. Die regelt dat bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% wordt uitgekeerd over dat deel van het laatst genoten salaris (inclusief eventuele ploegentoeslag) dat het maximum uitkeringsloon te boven gaat. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt dit pensioen vastgesteld naar evenredigheid van de mate van arbeidsongeschiktheid. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. De werknemerspremie voor deze verzekering bedraagt 1% van de grondslag.
   13. Aanvullend excedent-arbeidsongeschiktheids-pensioen: Voor het salarisdeel boven het maximum uitkeringsloon ingevolge de Sociale Verzekerings-wetgeving is een vrijwillige verzekering getroffen.
       Die regelt dat bij volledige arbeidsongeschiktheid 10% wordt uitgekeerd van het laatst genoten salaris (inclusief eventuele ploegentoeslag) dat het maximum uitkeringsloon te boven gaat. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt dit aanvullend excedent-arbeidsongeschiktheidspensioen vastgesteld naar evenredigheid van de mate van arbeidsongeschiktheid.
       De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. De premie voor deze verzekering komt volledig voor rekening van de werknemer.

14. Toeslagregeling: Indien en voor zover de financiële middelen van het fonds dit toelaten worden er jaarlijks per 1 juli toeslag verleend op de op 30 juni opgebouwde pensioenaanspraken (voorwaardelijke toeslagverlening). De toeslagverlening vindt maximaal plaats op basis van het door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde afgeleide consumentenprijsindexcijfer, reeks voor alle huishoudens, zoals deze zich heeft voorgedaan in de twaalf maanden vóór de maand april van het tijdstip van toeslagverlening. De lasten van de voorwaardelijke toeslagregeling komen ten laste van het fonds. Voor de voorwaardelijke toeslagregeling is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald.
15. Flexibilisering: De (gewezen) deelnemers hebben op de pensioendatum de volgende flexibele keuzemogelijkheden:
    - Uitruil van partnerpensioen en ouderdomspensioen onderling;
    - Uitruil van ouderdomspensioen in tijdelijk ouderdomspensioen;
    - Vervroegde uitkering van het ouderdomspensioen;
    - Variabele uitkering (hoog-laag constructie) van het ouderdomspensioen;
    - Deeltijd-pensionering.

    Bij gebruikmaking van de flexibiliseringsmogelijkheden worden de opgebouwde pensioenaanspraken aangepast op basis van door het fonds vastgestelde tabellen. Deze tabellen worden periodiek door het fonds gewijzigd.
16. Financiering, betalingsvoorbehoud werkgever: De krachtens de pensioenregeling vast te stellen pensioenaanspraken (met uitzondering van de toeslagregeling, vrijwillige inkoopregeling en overgangsregeling) worden gefinancierd door middel van een kostendekkende doorsneepremie.
    Deze doorsneepremie bedraagt minimaal 20% en maximaal 30%. De eigen bijdrage van de deelnemers in de kosten van de pensioenregeling, wordt in het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg bepaald.
    De percentages die hiervoor gelden zijn opgenomen in het protocol. De werkgever kan de betaling van zijn werkgeversbijdragen verminderen of beëindigen i.g.v. een ingrijpende wijziging van omstandigheden.
17. Wijziging pensioenovereenkomst/pensioenregeling: De pensioenovereenkomst c.q. (inhoud van de) pensioenregeling is het resultaat van het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg bij de werkgever tussen de CAO-partijen en kan in hetzelfde overleg in overeenstemming tussen CAO partijen worden gewijzigd. In deze situatie is geen individuele instemming nodig voor deze wijziging van de werknemers (deelnemers). Het door het bestuur op grond van de pensioenovereenkomst (pensioenregeling) opgestelde pensioenreglement kan door het bestuur worden gewijzigd naar aanleiding van wets-wijzigingen en/of opmerkingen van de toezichthouder (DNB) na overleg met CAO-partijen.
    Tot slot heeft de werkgever het recht de pensioenovereenkomst, zonder instemming van de (vertegenwoordigers van de) werknemers (deelnemers), eenzijdig te wijzigen indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer (deelnemer) dat door die wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Bijlage I Protocol CAO 2026-2027

1. Salaris

Er geldt een budget voor salarisstijging voor deze CAO, zijnde 3,2% per 1 april 2026 en 3,3% per 1 april 2027. De hoogte van de feitelijke verhoging per 1 april 2026 en 1 april 2027 zal afhankelijk zijn van de individuele positie in de salarisschaal van MSD (merit matrix, zie bijlage II).

2. Verlofdagen uitbetalen

MSD biedt eenmalig de keuze om alle bovenwettelijk vakantiedagen die medewerkers op 31 december 2025 als verlofsaldo hebben staan, in de maand maart 2026 dan wel uit te laten betalen, danwel in de verlofspaarregeling te stoppen.

3. Duurzame inzetbaarheid

MSD onderzoekt de mogelijkheden om langer door te werken na de AOW leeftijd. Als uit het onderzoek blijkt dat dit werkbaar is, zal MSD dit gedurende de looptijd van deze CAO implementeren.

Er komt extra aandacht voor de knelpunten waar werknemers werkzaam in ploegen dienst tegen aanlopen bij opleidingen en trainingen.

De werkgroep duurzame inzetbaarheid heeft vorig jaar vastgesteld dat er voldoende duurzame inzetbaarheid deskundigheid beschikbaar is binnen MSD, echter het probleem is dat medewerkers de interventies niet weten te vinden. In Haarlem start in januari 2026 een pilot champions netwerk duurzame inzetbaarheid. Bij succes in Haarlem wordt dit ook in Boxmeer/De Bilt ingevoerd.

Scholingsuitgaven die vanuit de opleidingskostenregeling categorie 3 (Handboek Personeelsregelingen, artikel 3) zullen vanaf 2026 voor medewerkers fiscaal vriendelijk worden vergoed vanuit de vrije ruimte van de Werkkostenregeling.

4. Pilot 80-90-100 regeling (1 juli 2026 t/m 31 augustus 2027)

Er zal een pilot worden gestart om gedurende de looptijd van de cao te ervaren hoe een 80-90-100 regeling voor MSD zou kunnen uitwerken voor medewerkers en MSD.

- Werken: 80% van de contracturen.
- Salaris: 90% van het huidige salaris.
- Pensioenopbouw: 100% (op basis van het oorspronkelijke contract).

Doel en doelgroep
De pilot is bedoeld voor medewerkers in band 200 of 300 die een zwaar beroep uitoefenen of in ploegendienst werken. Er zal in het eerste kwartaal van 2026 een definitie voor 'zware beroepen' geformuleerd worden voor MSD beroepen.
Deelnemers zijn medewerkers die zich binnen drie jaar van hun AOW-leeftijd bevinden.
De peildatum voor het dienstverbandpercentage is 1 december 2025.

Omvang en looptijd
Maximaal 50 medewerkers kunnen deelnemen.
Startdatum van de pilot is 1 juli 2026 en de einddatum is 31 augustus 2027.

Parttime medewerkers
Ook parttimers komen in aanmerking. Het huidige parttimecontract is de basis; het nieuwe parttimepercentage mag niet lager zijn dan 60%.

Bijdrage medewerkers
Deelnemers zetten 5 extra vakantiedagen (ouderendagen en diensttijddagen) in als bijdrage in de financiering van de regeling.

Uitsluitingsgronden
Medewerkers zijn uitgesloten van deelname bij aantoonbaar disfunctioneren en bij langdurige arbeidsongeschiktheid met een minimale loonwaarde van 50%.

Evaluatie
In het vierde kwartaal van 2027 wordt de pilot geëvalueerd. De uitkomst van de pilot wordt meegenomen tijdens de cao onderhandelingen voor de cao 2028.

De inhoud van de regeling wordt in het eerste kwartaal van 2026 tot in detail vormgegeven.

5. Pensioen bijstortingsgarantie

De bijstortingsregeling zoals die bekend is in de huidige CAO zal voor de gehele looptijd van MSD CAO 2025 en voor de jaren tot en met 2032 worden voortgezet.

6. RVU-regeling voor werknemers met een zwaar beroep

Gedurende de looptijd van deze CAO biedt MSD aan werknemers met een zwaar beroep én die binnen drie jaar hun AOW gerechtigde leeftijd bereiken, de mogelijkheid om voor de duur van de MSD CAO 2026-2027 eerder te stoppen met werken. In het kort houdt deze regeling in dat werknemers die van de regeling gebruik maken een bedrag van € 27.276 euro bruto per jaar (bedrag 2026) krijgen als ze 1 tot 3 jaar eerder stoppen met werken. De werkgever betaalt dat bedrag ineens. Werknemers krijgen het bedrag naar rato van het aantal maanden dat er eerder wordt gestopt.

Tegen de achtergrond van het onderhandelingsakkoord dat 18 oktober 2024 is bereikt tussen kabinet, vakbonden en werkgeversorganisaties over de verlenging van de RVU-ontheffing voor zware beroepen zullen MSD en de vakverenigingen in het eerste kwartaal van 2026 met elkaar in overleg treden over een afbakening van de doelgroep 'zware beroepen', en dit ter toetsing voorleggen aan TNO.

Werknemers die gebruik willen maken van de RVU-regeling moeten minimaal 5 jaar - inclusief de eventuele direct voorafgaande uitzendperiode – werkzaam zijn geweest in een zwaar beroep.

Een ingestelde commissie zal uiteindelijk per individu beoordelen of er al dan niet van de RVU gebruikt gemaakt kan worden. Het aantal werknemers dat gebruik kan maken van de RVU-regeling is gemaximeerd op 10.

Er mag in ieder geval géén gebruik worden gemaakt van RVU bij:
- Aantoonbaar disfunctioneren
- Structureel ziekteverzuim of andere niet-leeftijdsgerelateerde kwesties (bijv. arbeidsongeschikt)
- Reorganisatie waarbij obv objectieve criteria er leeftijdsonafhankelijk ontslag plaatsvindt (ook voor deze werknemer)
- Plaatsmakersregeling of vertrekregeling op basis van objectieve, niet leeftijdsgerelateerde criteria

De regeling zal te allen tijde moeten passen binnen de fiscaal toegestane kaders voor zo'n regeling, zodat geen extra heffing of extra kosten volgen voor MSD. Dit zal door de in te stellen commissie moeten worden beoordeeld.

7. Thuiswerkvergoeding

Wanneer per 1 januari 2026 de fiscale vrijstelling voor een thuiswerkdag naar € 2,45 stijgt, dan zal MSD het huidige bedrag aanpassen naar € 2,45. Dit zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de VLC.

8. MSD versterkt aandacht en ondersteuning bij ingrijpende levensfasen

MSD erkent dat overgangs- en menstruatieklachten, stervensbegeleiding en rouw grote impact hebben op medewerkers. We willen bewustwording en passende steun verder versterken.
Deze onderwerpen worden niet expliciet in de cao opgenomen en er komt geen specifiek verlofsaldo, omdat maatwerk leidend is. Medewerker en lijnmanager bepalen samen passende maatregelen, afgestemd op de situatie.
Bestaande ondersteuning blijft beschikbaar:

- Toegang tot Lyra en de arbodienst voor ondersteuning
- Maatwerkafspraken (bijv. tijdelijke aanpassing van taken of werktijden)
- Gebruik van calamiteiten- en bijzonder verlof waar nodig

Zo zorgt MSD voor een zorgzame, persoonlijke aanpak die werkt voor medewerker en organisatie.

9. Permanente dialoog

MSD heeft de toezegging gedaan dat er gedurende de looptijd van de CAO 2026-2027 over een of meerdere arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen uitvraag gedaan zal worden onder alle werknemers.
In 2026 zal MSD middels het permanent dialoog een onderzoek doen naar de wensen en mogelijkheden voor een feestdagenverlof in plaats van de huidige regeling.

10. WGA-premies

WGA-premie MSD zal gedurende de looptijd van de CAO 50% van de WGA-premie verhalen op de werknemers.

WGA-hiaat premie MSD zal gedurende de looptijd van de CAO voor iedere werknemer een verplichte collectieve verzekering afsluiten waarbij de premie voor 2/3 voor rekening van de werkgever en voor 1/3 voor rekening van de werknemer zal komen. Verzekerd wordt (een deel van) het inkomensverlies indien bij arbeidsongeschiktheid de restcapaciteit niet voor de helft wordt benut. In die situatie zullen de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid worden opgevangen tot 70% van het laatste loon.

11. Fiscaal vriendelijke verrekening van vakbondscontributie

Leden van de vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld om de betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met de eindejaarsuitkering. Dit kan via AFAS InSite.

Bijlage II Salarisschalen en meritmatrix m.i.v. 1 januari 2026 en 2027

Business Support	
Pathway	Salarisschaal
B1	A
B2	B
B3	D
B4	E - F

Research / Data & Digital	
Pathway	Salarisschaal
R1	E - F - G
R2	G - H
R3	J - K
R4	L - M

Salarisschaal	Minimum	Midpoint	Maximum
A	24.300	33.600	42.300
B	31.400	42.400	53.400
C	34.400	46.500	58.600
D	37.800	51.100	64.400
E	41.600	56.100	70.600
F	45.800	61.800	77.800
G	50.200	67.800	85.400
H	55.200	74.600	93.900
I	60.700	81.900	103.200
J	66.800	90.200	113.600
K	73.400	99.000	124.700
L	80.800	109.000	137.300
M	88.800	119.900	150.900

Production & Operations	
Pathway	Salarisschaal
O1	A
O2 low	A
O2 mid	B - C
O2 high	C - D
O3	D - E
O4	F - G

Sales	
Pathway	Salarisschaal
S1	G
S2	H - I
S3	J
M1 Sales	I
M2 Sales	K - L

Professional	
Pathway	Salarisschaal
P1	F - G
P2	G -H
P3	I - J - K
P4	K - L - M

Management	
Pathway	Salarisschaal
M1	I
M2	K - L

Voor werknemers die onder het minimum van de schaal zitten geldt dat zij per 1 april na afloop van het 3e jaar op het minimum van hun schaal geplaatst worden.

Merit matrix per 1 januari 2026
Er geldt een budget voor salarisstijging voor deze CAO, zijnde 3,2% per 1 april 2026 De hoogte van de feitelijke verhoging per 1 april 2026 zal afhankelijk zijn van de individuele positie in de salarisschaal van MSD (merit matrix). De merit matrix ziet er als volgt uit voor 2026*:

Positie binnen de schaal:	Onder het minimum (<74,1%)	1e derde deel (74,1 - 91,4%)	2e derde deel (91,4 - 108,6%)	3e derde deel (108,6 - 125,9%)	Boven het maximum (> 125,9%)
Salarisverhoging	4,80%	4.00%	3,20%	2.24%	1,60%

Merit matrix per 1 januari 2027

Er geldt een budget voor salarisstijging voor deze CAO zijnde 3,3% per 1 april 2027 . De hoogte van de feitelijke verhoging per 1 april 2027zal afhankelijk zijn van de indviduele positie in de salarisschaal van MSD (merit matrix). De merit matrix ziet er als volgt uit voor 2027:

Positie binnen de schaal:	Onder het minimum (<74,1%)	1e derde deel (74,1 - 91,4%)	2e derde deel (91,4 - 108,6%)	3e derde deel (108,6 - 125,9%)	Boven het maximum (> 125,9%)
Salarisverhoging	4,95%	4,13%	3,30%	2,31%	1,65%

Band 200, 300 en 400
De definitieve percentages voor budget voor salarisstijging worden vastgesteld op basis van de verdeling van alle MSD werknemers binnen de vijf cohorten en dat is op dit moment nog niet definitief bekend. Dit kan ertoe leiden dat het percentage dat vermeld staat in het 1e derde deel, minimaal wijzigt.

* *Lump sum: voor werknemers die boven het salaris maximum van de schaal van hun functie zitten zal MSD in april 2023 een lump sum (éénmalige betaling in plaats van een salarisverhoging) uitkeren voor het deel van de verhoging dat boven het salaris maximum van de schaal uitkomt. Het bedrag komt tot stand door het percentage te vermenigvuldigen met het jaarsalaris (dat is het maandsalaris maal 13.32) en wordt ineens uitbetaald. In deze situatie wordt het jaarsalaris niet verhoogd. Indien men nog nét niet aan het maximum van de schaal zit, wordt dat gedeelte eerst 'opgevuld' met merit. Het restant wordt dan als éénmalige betaling uitgekeerd. Deze eenmalige betaling is niet-pensioengevend en telt niet mee voor de bepaling van een eventuele bonus. Ook dient deze niet als extra grondslag ter bepaling van een eventuele bonus.*

Bijlage III Annual Incentive Plan van Merck (AIP) Doelpercentages

Over het beoordelingsjaar 2024 komen, niet-sales werknemers, in aanmerking voor het Annual Incentive Plan van Merck (AIP) waarbij de volgende doelpercentages gelden en welke worden uitbetaald in maart 2025:

Band 200: 5%

Band 300: 7%

Band 400: 10%