



AXEL CHRISTIERNSSON

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
(CAO)**

2021 - 2022

AXEL CHRISTIERNSSON B.V.

CNV VAKMENSEN

© 2021 CAO-partijen

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

INHOUDSOPGAVE

=====

	pagina
Artikel 1	Definities 4
Artikel 1a	Deeltijdwerknemer 4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever 4
Artikel 2a	Algemene verplichtingen van de vakvereniging 4
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werknemer..... 4
Artikel 4	Indienstneming en ontslag 5
Artikel 5	Arbeidsduur en dienstrooster.....7
Artikel 6	Functiegroepen en toepassing van de salarisscalen 6
Artikel 7	Bijzondere beloningen en toeslagen 9
Artikel 8	Zon- en feestdagen..... 11
Artikel 9	Geoorloofd verzuim 11
Artikel 10	Vakantie 12
Artikel 11	Vakantietoeslag 13
Artikel 12	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte..... 14
Artikel 13	Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2020 15
Artikel 14	Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer 16
Artikel 15	Verzekeringen..... 16
Artikel 16	Vakbondsfaciliteiten 16
Artikel 17	Extra uitkeringen 17
Artikel 18	Scholingsregeling 17
Artikel 19	Tussentijdse wijzigingen 18
Artikel 20	Bijdrageregeling 18
Artikel 21	Geschillen 18
Bijlage A	Salarisschalen 20
Bijlage B	Randvoorwaarden ten aanzien van ADV / 'duurzame inzetbaarheidsdagen' ... 21
Bijlage C	Reglement vergoeding lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie 22
Bijlage D	Werkgelegenheid..... 24
Bijlage E	Re-integratie arbeidsongeschikte werknemer 25
Bijlage F	Basispensioenregeling Axel Christiernsson BV 1-1-2020 t/m 31-12-2024 29
Bijlage G	Onderhandelingsresultaat Pensioenovereenkomst Axel Christiernsson BV..... 30
Bijlage H	Onderhandelingsresultaat CAO 1-1-2021 tot 1-4-2022..... 30

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Axel Christiernsson B.V. te Heijningen

Contract sluitende partijen:

Tussen de ondergetekenden:

Axel Christiernsson B.V., gevestigd te Heijningen als partij enerzijds

en

CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht
als partij anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten, die in werking treedt met ingang van 1 januari 2021 en van rechtswege eindigt op 1 april 2022, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Artikel 1 Definities

Werkgever:	Axel Christiernsson B.V., de partij ter ene zijde; ook afgekort met ACBV;
Vakvereniging:	CNV Vakmensen, de partij ter andere zijde;
Werknemer:	de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever. Artikel 6 inzake salaris is niet van toepassing op werknemers met een salarisindeling boven loongroep 6. Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair;
Maand:	een kalendermaand;
Week:	een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
Dienstrooster:	een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
Maandsalaris:	het salaris als bedoeld in artikel 6 en bijlage A van deze CAO;
Basisuursalaris:	1/173 van het maandsalaris;
Maandinkomen:	het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 6 lid 5 onder B2;
Partner:	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerd partner van de werknemer.

Waar in deze CAO wordt gesproken over "hij" wordt tevens bedoeld "zij".

Artikel 1a Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst (of nadere afspraken) de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. Werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden onder voorwaarden welke ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO.
3. De werkgever mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor werknemers gunstige zin afwijken van deze CAO. Wanneer deze afwijking groepen werknemers betreft, zal de werkgever echter hiertoe niet overgaan dan in overleg met betrokken vakvereniging.
4. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan, waarin verwezen wordt naar deze CAO.
5. Elke werknemer zal een exemplaar van de CAO ontvangen.
6. Gedurende de looptijd van de CAO zal er geen sprake zijn van een gedwongen collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dit geval zal werkgever overleg voeren met de vakvereniging. Ook bij andere reorganisaties, waarbij geen gedwongen ontslagen voorzien worden, maar die wel grote wijzigingen voor het personeel inhouden, zal werkgever overleg voeren met de vakvereniging.

Artikel 2a Algemene verplichtingen van de vakvereniging

De vakvereniging verplicht zich deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf als een goed werknemer te behartigen ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de individuele belangen van de werknemer.

4. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan, de producten en de afnemers.
5. Het is werknemer verboden, bescheiden van welke aard dan ook en die betrekking hebben op het bedrijf van de werkgever of van derden die de werknemer uit hoofde van of verband houdende met zijn dienstbetrekking verkrijgt, zonder toestemming van de werkgever in zijn particulier bezit te houden, te kopiëren of de bescheiden of kopieën daarvan aan derden ter inzage te geven, een en ander voor zover de werkzaamheden van werknemer dit niet vereisen. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking, of zoveel eerder als de werkgever dit verlangt, moeten door de werknemer ongevraagd de bescheiden en kopieën, als hiervoor genoemd, worden ingeleverd.
6. De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde jegens de overheid aan te gaan is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijke mededeling te doen binnen 4 weken na de datum van het bekend worden van deze verbintenis doch tenminste 4 weken voor het ingaan van deze verplichting.
7. De werknemer is gehouden naar vermogen de procedures te volgen zoals ze binnen ACBV zijn vastgelegd conform het ISO-kwaliteitsmanagement systeem, alsmede conform het bij ACBV gehanteerde veiligheid- en milieubeleid. De werknemer is tevens gehouden te handelen volgens de verplichtingen die de Arboret hem oplegt.
8. Bij de aanvang van het dienstverband tekent de werknemer een arbeidsovereenkomst met deze CAO als grondslag.
9. Declaraties van overuren, kilometervergoedingen en maaltijden worden pas vergoed na goedkeuring management. Te maken dienstreizen en voor het bedrijf te volgen cursussen e.d. dienen vooraf schriftelijk door de directie te worden goedgekeurd middels ondertekening van de aanvraag.
10. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk ten minste 2 weken van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen gemotiveerd schriftelijk bezwaar maakt waarbij de redelijkheid en billijkheid in acht genomen dienen te worden.
11. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 4 Indienstneming en ontslag

1. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van:

- A. ten hoogste één kalendermaand voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden maar korter dan twee jaren, dan wel indien het einde niet op een bepaalde kalenderdatum is gesteld. (Bijvoorbeeld bij vervanging bij afwezigheid van een werknemer of bij een bepaald geheel van werkzaamheden).
- B. ten hoogste twee kalendermaanden voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van twee jaren of langer, dan wel voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.
- C. Bij contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.

2. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan

- A. hetzij voor onbepaalde tijd;
- B. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
- C. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd (vaste dienst) te zijn aangegaan.

3. Beëindiging

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens dringende redenen in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- A. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
1. door opzegging door de werkgever met een termijn genoemd in artikel 672 lid 2 BW. Afhankelijk van diensttijd minimaal één maand en maximaal 4 maanden;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 672 lid 3 BW van één maand. Voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn en op dat moment al een langere opzegtermijn hadden opgebouwd dan bovenstaande opzegtermijn blijft de langere opzegtermijn van toepassing;
 3. door het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.
- De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
- B. voor een werknemer die voor een bepaalde tijdsduur in dienst is:
van rechtswege:
1. op de datum genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of
 2. op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- C. voor een werknemer in dienst voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden:
bij beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.

4. Gelieerde ondernemingen

Voor de berekening van de duur van de dienstbetrekking wordt het dienstverband bij gelieerde ondernemingen meegeteld. Onder gelieerde ondernemingen wordt verstaan, de ondernemingen welke deel uitmaken van de Axel Christiernsson Groep.

5. Arbeidsovereenkomst volgend op periode van uitzendkracht

In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

Artikel 5 Arbeidsduur en dienstrooster**1. Algemeen**

- A. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij de werkzaamheden verricht.
- B. De werkgever zal rekening houden met op de levensbeschouwing van de werknemer gegronde bezwaren tegen het werken op zon- en feestdagen.
- C. Indien de bedrijfsomstandigheden dit vereisen kan de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, besluiten over te gaan tot het werken in ploegdiensten.
- D. Werkgever zal de arbeids- en rusttijdbepalingen conform de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007 binnen zijn onderneming respecteren. Indien de bedrijfsomstandigheden daarom vragen kunnen deze normen in overleg met de ondernemingsraad worden aangepast.

2. Dagdienstrooster en 2-ploegendienstrooster

- A. Binnen de onderneming van de werkgever geldt van maandag tot en met vrijdag een dagvenster, waarbinnen werkgever dagdiensten en 2-ploegendiensten voor de werknemer vaststelt. Het dagvenster begint om 06.00 uur en eindigt om 23.00 uur.
- B. De arbeidsduur in een dagdienstrooster is op jaarbasis gemiddeld 38 uur per week, hetgeen bereikt wordt door toekenning van 13 ADV-dagen bij een werkweek van gemiddeld 40 uur. Een normale dienst kent een arbeidstijd van 8 uur, een onbetaalde rusttijd van 15 minuten en een onbetaalde (lunch)pauze van 30 minuten.
- C. De arbeidsduur in een 2-ploegendienstrooster is op jaarbasis gemiddeld 38 uur per week, hetgeen bereikt wordt door toekenning van 13 ADV-dagen bij een werkweek van gemiddeld 40 uur. Een normale dienst kent een arbeidstijd van 8 uur, een betaalde rusttijd van 15 minuten en een onbetaalde (lunch)pauze van 30 minuten.

- D. In 2-ploegendienst wordt normaliter van maandag tot en met vrijdag gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen, waarbij er een dienst is van 06.00 tot 14.30 uur en een dienst van 14.30 tot 23.00 uur.
- E. Werknemers in 2-ploegendienst dienen uiterlijk 5 minuten voor aanvang van hun dienst aanwezig te zijn op de werkplek.
- F. Indien naar inzicht van de werkgever wijziging van dienstrooster noodzakelijk is zal werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, het gewijzigd dienstrooster vaststellen en uiterlijk 6 weken voor aanvang aan betrokken werknemer(s) bekendmaken.
- G. Ten aanzien van ADV gelden de in bijlage B genoemde randvoorwaarden.
- H. Werkgever kan, wanneer zij dat nodig acht, werknemers uit de 2-ploegen dienst inzetten op zondag tot en met vrijdag tussen 23.00 en 06.00 uur. Deze nachtdienst van 23.00 uur tot 06.00 uur resulteert in een betaalde werktijd van 6,5 uur per nacht, maar wordt beschouwd als een dienst van 8 uur voor de opbouw en opname van verlofrechten. De regeling met betrekking tot (opbouw van) ADV-rechten blijft onverkort van toepassing.

3. 3-ploegendienstrooster

- A. De arbeidsduur en de arbeidstijd in een 3-ploegendienstrooster is op jaarbasis gemiddeld 37,5 uur per week. Er bestaat derhalve geen recht op ADV dagen.
- B. In 3-ploegendienst wordt normaliter van zondag tot en met vrijdag gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen, waarbij er een dienst is van 23.00 tot 06.00 uur, van 06.00 tot 14.30 uur en van 14.30 tot 23.00 uur.
- C. De nachtdienst van 23.00 uur tot 06.00 uur resulteert in een betaalde werktijd van 6,5 uur per nacht, maar wordt beschouwd als een dienst van 8 uur voor de opbouw en opname van verlofrechten.
- D. Werknemers in 3-ploegendienst dienen uiterlijk 5 minuten voor aanvang van hun dienst aanwezig te zijn op de werkplek.
- E. Indien naar inzicht van de werkgever wijziging van dienstrooster noodzakelijk is zal werkgever het gewijzigd dienstrooster vaststellen en uiterlijk 6 weken voor aanvang aan betrokken werknemer(s) bekendmaken.
- F. De werknemer die werkt volgens het 3-ploegendienstrooster heeft recht op 6 zogenaamde 'duurzame inzetbaarheidsdagen' per kalenderjaar. Deze dagen zijn een opbouwend recht naar rato van het aantal gewerkte maanden in de 3-ploegendienst. Niet genoten 'duurzame inzetbaarheidsdagen' komen aan het einde van een kalenderjaar te vervallen.
- G. Werknemers in dienst vóór 1 januari 2019 kunnen in de periode tot 1 januari 2022 niet verplicht worden tot het werken in een 3-ploegendienst.
- H. Werknemers vanaf de leeftijd 60 jaar kunnen niet verplicht worden tot het werken in een 3-ploegendienstrooster.

4. Variabele werktijden

De werknemer met variabele werktijden dient zijn werkzaamheden aan te vangen tussen 07.45 uur en 08.45 uur en te beëindigen tussen 16.30 uur en 17.30 uur met inachtneming van een onbetaalde lunchpauze van 30 minuten en de normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

Artikel 6 Functiegroepen en toepassing van de salarisschalen

1. Algemeen

De functies van de werknemers zijn op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken.

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A van deze overeenkomst.

De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en de leeftijd dan wel het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

2. Periodiekenschaal

De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievulwasse leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de periodiekenschaal. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximummaandsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken. Herziening van het maandsalaris vindt op grond van beoordeling in beginsel éénmaal per jaar op 1 juli plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één of meerdere periodieken. Een en ander tot het maximum van de schaal is bereikt.

Indien de werknemer bij indiensttreding de functievolwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het minimum van de schaal.

De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimumschaalsalaris te belonen, kan in overeenstemming met die ervaring één of meer periodieken worden toegekend.

Indien na 1 januari van enig jaar de leeftijdsschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 juli achterwege blijven.

3. Tijdelijke waarneming

- A. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn functie overeenkomt.
- B. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 6 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand.
- C. De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag bij 0 functiejaar tussen de twee betrokken salarisschalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

4. Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (Promotie)

- A. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- B. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die volgens de periodieken-schaal wordt beloond, bedraagt de verhoging van het maandsalaris het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.
- C. Ingeval van bevordering na 1 januari kan de toekenning van een functiejaar een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 juli.

5. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- A. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
 - 1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die volgens de periodieken-schaal wordt beloond, bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- B. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden:
 - 1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om in hiervoor vermelde redenen van een werknemer die volgens de periodieken-schaal wordt beloond, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de lagere salarisschaal. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met, maximaal per kalenderjaar, 1% van het salaris, tenzij de algemene verhoging lager is dan 1% in welk geval wordt afgebouwd met het percentage van de algemene verhoging. De persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan wordt niet meer afgebouwd na het bereiken van de 60-jarige leeftijd.

C. Op grond van medische redenen:

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 6 lid 5 onder B 2 van toepassing.

Artikel 7 Bijzondere beloningen en toeslagen

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 6, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functieervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Beloning bijzondere uren

A. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een vaste onregelmatigheidstoeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

- 2-ploegendienst: 14% van het maandsalaris
- 3-ploegendienst: 20% van het maandsalaris

De vaste ploegendiensttoeslagen maken onderdeel uit van de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag.

B. Voor arbeid in de nachtdienst, zoals bedoeld in artikel 5A lid 2 H, wordt bovenop de vaste onregelmatigheidstoeslag behorende bij de 2-ploegendienst, een extra toeslag per ingeroosterd en gewerkt uur gegeven van 40% van het voor de werknemer geldende basisuurloon.

3. Meeruren (deeltijdwerknemer)

Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 5 lid 1A van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag van 20% van het uursalaris betaald.

4. Overwerk Algemeen

1. De overwerkregeling is alleen van toepassing voor de functiegroepen I t/m V.
2. Onder overwerk wordt verstaan de tijd, die een werknemer volgens een vooraf door de werkgever vastgesteld dienstrooster:
 - A. langer werkt dan het dienstrooster van de betrokken werknemer voor de betreffende dag aangeeft;
 - B. werkt op een dag, die volgens dienstrooster vrij is.
3. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
4. Er zal alleen worden overgewerkt indien het belang van de onderneming dit eist en aan de wettelijke voorschriften is voldaan. In dit geval is de werknemer verplicht overwerk te verrichten. Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid geldt deze verplichting niet voor werknemers van 50 jaar en ouder. Werkgever zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de werknemer.
5. Wanneer overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken personen, hetzij naar de te verwachten tijdsduur noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.

Betaling overwerk

6. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijdingen, bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandinkomen:
- | | | |
|----|--|------|
| A. | uren op maandag t/m zaterdag | 150% |
| B. | uren op zaterdag indien langer dan 4 uur gewerkt | 175% |
| C. | uren op zon- of feestdagen | 200% |
| D. | indien zon- en feestdagen samenvallen | 300% |
7. Rusttijd die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur per dag betaald.
8. In plaats van de overuren uit te laten betalen kan de medewerker er voor kiezen om de overwerkuren te compenseren middels 100% tijdvoortijd. Niet opgenomen tijdvoortijd uren komen aan het einde van het kalenderjaar te vervallen.

5. Consignatietoelage

In de onderneming van werkgever geldt een consignatieregeling, die door werkgever in overleg met de ondernemingsraad wordt vastgesteld.

De consignatievergoeding is van toepassing voor de werknemers van de Technische Dienst en voor de werknemers die verantwoordelijk zijn voor de Brandmeldinstallatie (BMI).

Technische Dienst

Voor elke dag dat een werknemer van de Technische Dienst geconsigneerd is ontvangt hij de volgende vergoeding:

- | | | |
|----|-------------------|----------------------------------|
| 1. | maandag t/m vrij: | 0.65% van het bruto maandsalaris |
| 2. | za t/m zo: | 1.25% van het bruto maandsalaris |
| 3. | feestdagen: | 1.75% van het bruto maandsalaris |

De vergoeding wordt maandelijks gelijktijdig met het salaris uitbetaald.

Werknemers BMI

Periode 1: maandag t/m vrijdag van 06.00u t/m 23.00u

Periode 2: maandag t/m vrijdag van 23.00u t/m 06.00u en zaterdag 06.00u t/m maandag 06.00u.

Werknemers geconsigneerd in periode 1 ontvangen in de maand januari eenmalig een vergoeding van € 500,- bruto.

Werknemers geconsigneerd in periode 2 ontvangen een vergoeding overeenkomstig de vergoedingen zoals vermeld bij de Technische Dienst. Werknemers kunnen in beide perioden geconsigneerd zijn.

In geval consignatiedienst leidt tot een oproep buiten werktijd (consignatiedienst wordt diensttijd) gelden de volgende vergoedingen:

- Reistijd: ter compensatie wordt 1,5 uur aangemerkt als diensttijd.
- Reiskosten: dienen gedeclareerd te worden volgens de geldende regeling "declaratie zakelijke dienststreizen".
- Uren: op de uren waarop gewerkt wordt als gevolg van een oproep tijdens consignatie wordt een toeslag gegeven van 50% van het bruto uurloon.

De medewerker heeft de keuze om de vergoedingen en toeslagen als gevolg van een oproep in geld of in vrije tijd I (Tijd voor Tijd) vergoed te krijgen.

6. BHV-vergoeding

De werknemer die vrijwillig en met instemming van de werkgever deelneemt aan de BHV-organisatie heeft recht op een vergoeding van € 500,- bruto per kalenderjaar. Deze vergoeding zal gedurende de termijn van deelname aan de BHV-organisatie maandelijks, via het salaris, aan de werknemer worden uitbetaald.

Artikel 8 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor toepassing van dit artikel en andere artikelen van deze regeling worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt om 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldend dienstrooster dan wel bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.
4. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

Artikel 9 Geoorloofd verzuim

In afwijking van, en voor zoverre niet ten nadele van de werknemer, het bepaalde in artikel 628 en 629b BW geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 12 bepaalde van toepassing.
2. In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
 - A. De dagen gerekend van het overlijden t/m de begrafenis van: (maximaal 5)
 1. de echtgeno(o)t(e) of levenspartner van de werknemer;
 2. de eigen of pleegkinderen van de werknemer;
 3. de ouders van de werknemer, echter met een maximum van 3 dagen;
 4. bij het overlijden van schoonouders, broers en zusters: zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis;
 5. bij het overlijden van zwagers, schoonzusters, grootouders en kleinkinderen van de werknemer, alsmede bij het overlijden van grootouders van de echtgenote of de levenspartner van de werknemer, zolang diens duurzame relatie in stand blijft: de dag van de begrafenis;
 - B. Bij ondertrouw van de werknemer een halve dag. Bij zijn huwelijk: twee dagen.
 - C. Bij 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag.
 - D. Bij huwelijk van zijn eigen kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers, schoonzusters: 1 dag.
 - E. Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemers, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of levenspartner: 1 dag.
 Bij bevalling van de echtgenote, aangifte bij de Burgerlijke Stand inbegrepen: eenmaal het aantal werkuren per week.
 Op grond van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) kunnen partners tot maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Hiervoor wordt een uitkering aangevraagd bij het UWV. Voor de wettelijke regels en voorwaarden zie www.rijksoverheid.nl.
 - F. Bij 12,5-, 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer: de dag van de viering.
 - G. Afleggen van een vakexamen: noodzakelijke verzuimde tijd. Een vakexamen is een examen welke verband houdt met een door de werkgever noodzakelijk geachte opleiding.
 - H. Bij verhuizing: 1 dag op jaarbasis.
 - I. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 1 dag of dienst, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
 - J. Voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of specialist, welk bezoek, behoudens spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, gedurende ten hoogste 2 uren. De medewerker tracht dit bezoek zoveel mogelijk te plannen in eigen tijd. Met dien verstande dat de werkgever in gunstige zin van deze tijdsduur kan afwijken, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart bij welke arts, specialist, therapeut of polikliniek hij zich heeft vervoegd.
3. Afwezigheid zonder vergoeding van salaris (verlet) zal in bijzondere gevallen worden toegestaan, wanneer de werknemer dit ten minste 2 dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er geen verlof tegoed is en er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en het bedrijfsbelang de afwezigheid toelaat. Het bepaalde in artikel 628 BW m.b.t. de doorbetaling van salaris, is in de daar bedoelde gevallen van kracht.

Artikel 10 Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft per vol vakantiejaar recht op de volgende vakantie met behoud van salaris:
 - A. 25 dagen of diensten voor alle werknemers jonger dan 45 jaar.
 - B. Daarnaast krijgt de werknemer van 45 jaar en ouder:
 1. 1 dag extra bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd
 2. 2 dagen extra bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd
 3. 3 dagen extra bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd
 4. 4 dagen extra bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
 En daarnaast ontvangt de medewerker van 45 jaar en ouder:
 1. 1 dag extra bij 5 jaar dienstverband
 2. 2 dagen extra bij 10 jaar dienstverband
 3. 3 dagen extra bij 15 jaar dienstverband
 4. 4 dagen extra bij 20 jaar dienstverband.
 Voorbeeld: een werknemer van 55 jaar met een dienstverband van 15 jaar heeft op basis van deze regeling 6 vakantiedagen extra.
 - C. De jeugdige werknemers ontvangen tot en met het kalenderjaar waarin de 18-jarige leeftijd wordt bereikt 3 dagen per jaar extra vakantie. Werknemers van 60 jaar en ouder hebben recht op 2 extra vakantiedagen.
 - D. Van de genoemde vakantie zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden verleend.
3. Van de vakantierechten die zijn opgebouwd in een jaar mogen maximaal 10 dagen meegenomen worden naar het volgend jaar. De meerdere dagen dienen in overleg tussen werkgever en werknemer voor 1 februari van het jaar volgend op het jaar van opbouw van vakantierechten te zijn ingepland.
4. Het aantal vakantiedagen per jaar wordt vastgesteld in evenredigheid tot het aantal maanden, dat de werknemer in dat jaar in dienst was van de werkgever, waarbij een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. De werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat wordt op de eerste van de volgende maand geacht in dienst te zijn gekomen c.q. de dienst te hebben verlaten. Wanneer het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, wordt de vakantie naar evenredigheid berekend en afgerond op hele uren.
5. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
6. A. In afwijking van artikel 634 BW verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 BW geniet;
 - hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - hij verlof als bedoeld in artikel 643 BW geniet;
 - hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet Arbeid en Zorg geniet.
 B. In afwijking van artikel 634 BW verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet Arbeid en Zorg.
 C. In afwijking van artikel 634 BW verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet Arbeid en Zorg.
 D. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
7. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 6 van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
8. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

9. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de wettelijke vakantierechten verworven naar rato van de overeengekomen arbeidsduur en de bovenwettelijke dagen naar rato van werken.
10. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
11. Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperdagen binnen een periode waarin de werknemer wegens één van de redenen, genoemd in artikel 9, lid 2 geen arbeid kan verrichten, dan zal de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen op welk tijdstip deze zijn vakantie alsnog zal genieten, onverminderd het hierna bepaalde.
12. Is een werknemer gedurende een opgenomen vakantiedag ziek, dan behoudt hij dit vakantie recht.
13. Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffende na overleg met de werknemer het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.
14. **Bepalingen bij einde dienstverband**
 - A. De werkgever zal bij het einde van het dienstverband op verzoek de werknemer een verklaring geven waaruit de duur blijkt van de vakantie, welke op dat tijdstip nog aan de werknemer toekomt, alsmede waaruit blijkt hoeveel vakantierechten hem in geld zijn verrekend.
 - B. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen.
 - C. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke nog niet genoten vakantiedag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend. Het hier bepaalde is van overeenkomstige toepassing in geval van beëindiging van het dienstverband door de werkgever na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, met dien verstande echter dat ook de rechten welke zijn opgebouwd in de 6 maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid en welke niet zijn genoten zullen worden uitbetaald.
15. **Betaling en verjaring van vakantiedagen**
 - A. Vakantie zal bij voortduren van de dienstbetrekking nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld. Wettelijke vakantiedagen vervallen na een periode van een half jaar ná het kalenderjaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd. Aanspraken op niet genoten bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf de dag, waarop de aanspraak is ontstaan, tenzij de medewerker wegens arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is geweest vakantiedagen op te nemen.
 - B. Over genoten vakantiedagen ontvangen de werknemers een betaling overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 van deze CAO. Ten aanzien van het opnemen en het splitsen van vakantiedagen worden door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad intern nadere regels gesteld. Over het opnemen van individuele vakantiedagen moet tijdig overleg worden gepleegd met de directe chef.
16. **Vakantie t.b.v. de monteurs**
De vaststelling van de vakantiedagen van de monteurs wordt gedaan in samenspraak met hun direct leidinggevende met dien verstande dat zij nimmer gelijktijdig hun vakantiedagen kunnen opnemen.
17. Voor dit gehele artikel geldt dat een vakantiedag gelijk is aan 8 vakantie uren. Opbouw en afschrijving van vakantie wordt gedaan in uren.

Artikel 11 Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt, in de maand mei een vakantietoeslag gegeven. De uitkering bedraagt 8% van de 12 voorafgaande maandsalarissen. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. Werknemers die op het tijdstip van de uitkering niet een vol jaar in dienst zijn zullen een evenredig gedeelte van de uitkering ontvangen.
3. Bij beëindiging van het dienstverband zal de betreffende uitkering eveneens worden gedaan naar rato van het dienstverband in het lopende jaar.
4. Voor werknemers geldt een minimumvakantietoeslag.
5. De minimumvakantietoeslag is gekoppeld aan het maandsalaris behorend bij salarisgroep 1 met 1 periodiek.

Artikel 12 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

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

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Wet Arbeid en Zorg, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

5. Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij ondermeer verwacht dat hij:

- A. door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
- B. zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
- C. zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratieactiviteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team, die in principe een bindend oordeel geeft. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de re-integratieactiviteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het geldende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

- 6.** Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn.
- 7.** De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. Doorbetalingen en aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

8. *De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
- A. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - B. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - C. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - D. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - E. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - F. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- Loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
- G. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
- H. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - I. 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;
 - J. Misbruik maakt van de voorzieningen.
- Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte (o.m. controlevoorschriften) niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoelage.
- Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.
9. **Ingeval de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid**
- A. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
 - B. na afloop van de periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid, zoals hierboven bedoeld, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch – binnen afzienbare tijd – sprake zal zijn van externe re-integratie; zal werkgever met inachtneming van de wet het dienstverband beëindigen. Alvorens de werkgever tot uitvoering hiervan overgaat zal hij de vakvereniging hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.
10. **Alcohol- en drugsbeleid**
- Bij Axel is een alcohol- en drugsbeleid van toepassing. De regelgeving is in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld en opgenomen in het Personeelshandboek.

Artikel 13 Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2020

1. Pensioen

- a. Partijen zijn per 1 januari 2020 een nieuwe basispensioenregeling voor de werknemers van de onderneming overeengekomen. In bijlage G is de pensioenovereenkomst opgenomen. Deze nieuwe basispensioenregeling vervangt vanaf die datum de tot 1 januari 2025 geldende basispensioenregeling.
- b. De inhoud van de basispensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemers en de pensioenuitvoerder zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen rechten worden ontleend.
- c. Deelname aan de basispensioenregeling is verplicht met in achtneming van het gestelde in de basispensioenregeling. Het is derhalve niet mogelijk om afstand te nemen van de basispensioenregeling.
- d. Bij onbetaald verlof (bijvoorbeeld ouderschapsverlof) wordt de pensioenopbouw voortgezet voor maximaal 3 gehele maanden, onder de voorwaarde dat de werkgever en de werknemer de daarvoor geldende premie gedurende het onbetaald verlof blijven afdragen. Deze 3 maanden mogen over een langere periode worden opgenomen.

2. Eigen bijdrage werknemer

Voor deelname aan de pensioenregeling geldt een eigen bijdrage van 7,25% van de in het pensioen reglement beschreven pensioengrondslag (zie bijlage F).

De werknemersbijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Deze wordt door de werkgever op het salaris ingehouden en is verschuldigd over de periode van deelneming.

3. Wijziging pensioenovereenkomst

De werkgever kan de pensioenovereenkomst enkel aanpassen in overeenstemming met CNV Vakmensen; en zonder directe instemming van de medewerker wijzigen indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerker dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Wanneer de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd of ingetrokken, worden de voor de deelnemers tot het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd behoudens de gevallen die de Pensioenwet toestaat.

Artikel 14 Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

Aan werknemers, die gebruik maken van eigen- of openbaar vervoer, wordt door werkgever een tegemoetkoming in de reiskosten uitgekeerd.

Deze tegemoetkoming bedraagt, uitgaande van een vijfdaagse werkweek en op basis van woon-werkafstand enkele reis via de meest gebruikelijke weg:

- A een basistegemoetkoming van € 15,- bruto per maand;
- B eventueel vermeerderd met:
 - 10 tot 15 km € 70,- bruto per maand
 - 15 tot 20 km € 96,- bruto per maand
 - 20 of meer km € 135,- bruto per maand

Voormelde tegemoetkomingen worden slechts dan onbelast uitgekeerd, indien en voor zover de fiscale en sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet.

Artikel 15 Verzekeringen

1. Werkgever zal in aanmerking komende werknemers opnemen in de ANW-hiaat verzekering, de premie zal door de werkgever worden betaald;
2. Werknemers die verzekerd zijn krachtens de WIA, zijn verplicht deel te nemen aan de WGA-hiaat verzekering;
3. Voor alle werknemers, in dienst bij werkgever, is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.

Artikel 16 Vakbondsfaciliteiten**Algemeen**

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

- A. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
- B. In overleg met de werkgever zal ruimte beschikbaar worden gesteld voor het houden van vergaderingen.
- C. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe betaald vrijaf geven.
- D. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in de bedrijfsledengroep vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
- E. Werkgever zal werknemers op verzoek van hun vakvereniging verzuim met behoud van betaling toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te geven vorming- en scholingsbijeenkomsten met een maximum van 1 dag per jaar.

- F. Drie vakbondskaderleden van de CNV Vakmensen krijgen de mogelijkheid van drie dagen vakbondsverlof per kalenderjaar voor scholingsdoeleinden. Indien deze dagen niet worden gebruikt vervallen deze.

Fiscale faciliteit Vakbondscontributie

Werkgever zal zich faciliterend opstellen inzake fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie door werknemer afgedragen aan CNV Vakmensen dan wel een andere in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakvereniging; dit zulks conform het "Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten", als bijlage D aan deze CAO toegevoegd.

Artikel 17 Extra uitkeringen

1. Jubileumuitkering

De werknemer, die zijn dienstjubileum viert ontvangt een, bruto uitkering waarvan de werkgever, binnen de mogelijkheden die de fiscale wetgeving biedt, een zo'n hoog mogelijk nettobedrag aan de werknemer zal overmaken:

- A. bij een 12,5-jarig dienstjubileum een half maandinkomen;
- B. bij een 25-jarig dienstjubileum een maandinkomen.

2. Winstdelingsregeling (WDR)

Per 1 januari 2021 stopt de Resultaatafhankelijke uitkering (RAU) en geldt een nieuwe winstdelingsregeling (WDR).

De WDR uitkering wordt niet zoals de RAU regeling gekoppeld aan verschillende doelstellingen met een maximale uitkering, maar is direct gerelateerd de gerealiseerde winst van het bedrijf. De uitkering is een percentage van de winst, verdeeld over de participerende werknemers.

- A. Voor de WDR over kalenderjaar 2021 geldt een bruto uitkering per werknemer van 1,5% van het bedrijfsresultaat (local EBITDA) / gedeeld door het aantal FTE (Axel werknemers) die op 1 januari van het opvolgend jaar in dienst zijn.
- B. De regeling geldt uitdrukkelijk alleen voor alle weknemers met een Axel contract (bepaald/onbepaald termijn). Management Team leden zijn uitgesloten van deelname.
- C. Voor de parttime medewerker geldt een bruto uitkering naar rato van de gemiddelde arbeidsduur.
- D. Voor de medewerker die gedurende het kalenderjaar in dienst treedt, geldt een bruto uitkering naar rato van het aantal maanden in dienst.
- E. Om aanspraak te hebben op de WDR moet de werknemer in het betreffende kalenderjaar minimaal 3 maanden in dienst zijn (bijgedragen hebben aan het resultaat).
- F. De uitkering zal plaatsvinden, na afronding van de accountantscontrole, in het 1^e kwartaal van het opvolgende jaar.

Artikel 18 Scholingsregeling

1. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als voor een voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze indien nodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen in de onderneming zoals voorzien in de ondernemingsplannen.
2. Werknemers wier functie feitelijk, dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie zullen, indien de werkgever daar toestemming voor geeft, in staat worden gesteld dergelijk scholing te volgen.

3. Indien een werknemer een opleiding doet, komt hij in aanmerking voor de volgende vergoedingen:
 - A. kosten en de benodigde studie- en examentijd betaald door de werkgever.
 - B. indien de opleiding op verzoek van de werkgever is, worden alle indien de opleiding op verzoek van de werknemer is en in direct belang van werkgever is, worden alle kosten en de benodigde studie- en examentijd betaald door de werkgever.
 - C. indien de opleiding op verzoek van de werknemer is, gericht is op het verbeteren van zijn arbeidsmarktpositie en niet in direct belang van werkgever is, wordt maximaal 50 % van de kosten vergoed en betaald verlof gegeven voor het afleggen van het examen; een en ander ter beoordeeling van de werkgever.
 - D. indien de opleiding op verzoek van de werknemer is en niet in belang van werkgever is, worden maximaal 10% van de kosten vergoed.
4. In een jaarlijks te houden functioneringsgesprek tussen werknemer en leidinggevende zal scholing ter sprake komen. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over scholing van de werknemer voor aankomend jaar.

Artikel 19 Tussentijdse wijzigingen

1. Wijziging van de overeenkomst tijdens de duur ervan is slechts mogelijk indien naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden zulk een wijziging rechtvaardigen, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.
2. Indien één der partijen bijzondere omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen, zullen partijen tot gezamenlijk overleg hierover gebonden zijn.
3. Indien en voor zover een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en ervoor zorgdragen dat er gelijkwaardige oplossingen volgen.

Artikel 20 Bijdrageregeling

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

Het aantal werknemers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 21 Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting toepassen.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoek de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gereede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

Duur van de CAO

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2021 en eindigt op 1 april 2022 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus is overeengekomen en getekend in de respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ener zijde:
Axel Christiernsson B.V. te Heijningen

E.J. van der Horst
General Manager

Partijen ter andere zijde:
CNV Vakmensen te Utrecht

P.S. Fortuin - Voorzitter

Bijlage A Salarisschalen

Voor medewerkers uit de doelgroep banenafpraak Participatiewet geldt een loonschaal van 100% Wettelijk Minimumloon.

Schaaltabel: Axel Christiernsson
 Ingangsperiode: 01/04/2021 1,50% in EUR

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6
0 periodieken	2.063,00	2.200,00	2.381,00	2.598,00	2.858,00	3.160,00
1 periodieken	2.200,00	2.336,00	2.517,00	2.742,00	3.014,00	3.328,00
2 periodieken	2.269,00	2.432,00	2.627,00	2.869,00	3.150,00	3.483,00
3 periodieken		2.499,00	2.718,00	2.975,00	3.280,00	3.624,00
4 periodieken		2.530,00	2.787,00	3.067,00	3.387,00	3.753,00
5 periodieken			2.831,00	3.138,00	3.479,00	3.866,00
6 periodieken			2.854,00	3.192,00	3.556,00	3.963,00
7 periodieken				3.226,00	3.620,00	4.047,00
8 periodieken				3.247,00	3.668,00	4.118,00
9 periodieken					3.698,00	4.177,00
10 periodieken					3.712,00	4.218,00
11 periodieken						4.248,00
12 periodieken						4.261,00

Noot: de in deze CAO doorgevoerde verhogingen van de salarissen hebben betrekking op de looptijd 1 januari 2021 tot 1 april 2022.

Bijlage B Randvoorwaarden ten aanzien van ADV / 'duurzame inzetbaarheidsdagen'

- ADV is een opbouwend recht: per periode van 4 weken wordt 1 ADV dag opgebouwd.
- Werkgever zal, in overleg met de ondernemingsraad, maximaal 3 collectieve ADV dagen vaststellen aan het begin van ieder nieuw jaar, die collectief door de werknemers worden genoten; de resterende 10 ADV dagen dienen, op initiatief van de werknemer in overleg met de leidinggevende, verspreid over het jaar tijdig ingepland en opgenomen te worden: 5 ADV dagen voor 1 juli van enig kalenderjaar en 5 ADV dagen na 1 juli van enig kalenderjaar; van die 10 ADV dagen mogen maximaal 2 ADV dagen geclusterd worden;
- Werknemers zonder of met onvoldoende ADV saldo of zonder ADV rechten (3-ploegenrooster) dienen op deze collectieve dag een verlofdag of '*duurzame inzetbaarheidsdag*' (3-ploegen) op te nemen.
- Indien de werknemer op een ingeroosterde ADV dag arbeidsongeschikt is, vervalt zijn aanspraak daarop.
- Niet opgenomen ADV- of duurzame inzetbaarheidsdagen komen aan het einde van het kalenderjaar te vervallen.
- Werknemers hebben de mogelijkheid om maximaal 6 ADV dagen per jaar -indien mogelijk- fiscaal vriendelijk, binnen wettelijke kaders, te laten uitbetalen.

Bijlage C Reglement vergoeding lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het brutoloon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de vermelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakvereniging en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

(Voorbeeld)

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer):

BSN-nummer

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Axel Christiernsson_BV lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. werknemer verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Axel Christiernsson BV;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december van het betreffende kalenderjaar met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Bijlage D Werkgelegenheid

De werkgever richt zich in zijn beleidsvoornemen op de levensvatbaarheid en de continuïteit van de onderneming op langere termijn. In dit kader stelt de werkgever zich ten doel de kwaliteit en de kwantiteit van de werkgelegenheid te handhaven. Binnen dit uitgangspunt is het beleid van de werkgever erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt op langere termijn zijn werkgelegenheid te bieden. Indien bedrijfseconomische redenen zouden leiden tot ontslagaanzeggingen, zal het afspiegelingsbeginsel worden toegepast. Tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang en/of sociale omstandigheden van de werknemers zich n geval de werkgever tot wederaanneming van personeel overgaat, zal doorhem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voor zover zij geschikt zijn de opgedragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een halfjaar verlopen is sedert hun ontslag.

Bijlage E Re-integratie arbeidsongeschikte werknemer

- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als een externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundigenoordeel aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient dit deskundigenoordeel binnen 10 dagen aan te vragen.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en een second opinion heeft aangevraagd bij het UWV, zal de werkgever het maandinkomen tot 100% aanvullen tot de UWV tot een uitspraak is gekomen met een maximum van 2 maanden.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op ontorechte gronden is geschiedt, dan heeft de werknemer de gelegenheid het gedane aanbod alsnog te accepteren. De werknemer dient hierover binnen 2 werkdagen na het kennisnemen van de uitspraak van het UWV een beslissing te nemen.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot een selectie van één of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en ander kwaliteitseisen.

Bijlage F Basispensioenregeling Axel Christiernsson BV 1-1-2020 t/m 31-12-2024

Pensioenovereenkomst

De onderstaande bepalingen vervangen per 1 januari 2020 de eerdere bepalingen in de pensioenovereenkomst.

Artikel 1. **Pensioenregeling**

- a. Tussen werkgever en werknemer is een pensioenovereenkomst tot stand gekomen.
- b. De pensioenuitvoerder is Nationale-Nederlanden Levensverzekering Mij. NV gevestigd te Rotterdam.
- c. De pensioenregeling voor het ouderdoms- en partnerpensioen na pensioendatum is een premieovereenkomst op basis van beleggingen volgens de definitie uit de Pensioenwet.
- d. De pensioenregeling voor het partner- en wezenpensioen voor pensioendatum is een uitkeringsovereenkomst volgens de definitie uit de Pensioenwet.
- e. De pensioenregeling voor het Anw-hiaatverzekering is een uitkeringsovereenkomst volgens de definitie uit de Pensioenwet.
- f. De pensioenregeling zoals vastgelegd in deze pensioenovereenkomst is uitgewerkt in een pensioenreglement. Het pensioenreglement bevat de volledige vastlegging van de pensioenregeling. Daar waar de inhoud van het pensioenreglement afwijkt van het bepaalde in deze pensioenovereenkomst, is het pensioenreglement bepalend.

Artikel 2. **Deelnemerschap**

- a. De ingangsdatum van deelname aan de pensioenregeling is gelijk aan het moment van indiensttreding, of indien de werknemer jonger was dan 21 jaar, vanaf het bereiken van de 21-jarige leeftijd.
- b. Werknemer kan deelnemen aan de vrijwillige bijspaarregeling zoals omschreven in het pensioenreglement. Werknemer dient zich hiervoor tijdig aan- of af te melden volgens de geldende procedure en de werkgever hiervan op de hoogte te stellen.
- c. Werknemer is verantwoordelijk voor het tijdig doorgeven van wijzigingen in de persoonlijke situatie die van invloed zijn op de uitvoering van de pensioenregeling.

Artikel 3. **Pensioenaanspraken**

De werknemer heeft aanspraak op:

- a. Een door de werkgever beschikbaar gestelde premie. Deze wordt aangewend voor een belegd kapitaal bij leven. Dit kapitaal komt beschikbaar op de (flexibele) pensioendatum. Dit wordt gebruikt om ouderdoms- en partnerpensioen na pensioendatum aan te kopen.
- b. Partnerpensioen op risicobasis voor de partner van de werknemer. Dit partnerpensioen wordt levenslang uitgekeerd na het overlijden van de werknemer voor de (flexibele) pensioendatum.
- c. Anw-hiaatpensioen op risicobasis voor de partner van de werknemer. Dit Anw-hiaatpensioen wordt tijdelijk uitgekeerd na het overlijden van de werknemer voor de (flexibele) pensioendatum tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner maar uiterlijk tot 68-jarige leeftijd van de partner.
- d. Wezenpensioen op risicobasis voor ieder kind van de werknemer. Dit wezenpensioen wordt tijdelijk uitgekeerd na het overlijden van de werknemer voor de (flexibele) pensioendatum tot aan de 21-jarige leeftijd van het kind.
- e. Vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- f. In de pensioenregeling is geen toeslagregeling van toepassing.

Artikel 4. **Kosten van de pensioenregeling**

- a. De voor de pensioenregeling verschuldigde premies en kosten komen geheel voor rekening van de werkgever.
- b. Voor deelname aan de pensioenregeling geldt een eigen bijdrage van 7,25% van de in het pensioenreglement beschreven pensioengrondslag.
- c. De premies die verschuldigd zijn bij deelname aan de vrijwillige bijspaarregeling komen geheel voor rekening van de werknemer.

Artikel 5. Wijziging van de pensioenovereenkomst

- a. De werkgever kan bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zoals bedoeld in de Pensioenwet, de premies die door hem zullen worden opgebracht verminderen of beëindigen. Indien de werkgever van dit recht gebruik maakt, deelt hij dit direct schriftelijk mee aan de werknemers.
- b. De werkgever en de werknemer kunnen deze pensioenovereenkomst in onderling overleg wijzigen.
- c. De werkgever kan deze pensioenovereenkomst alleen wijzigen zonder instemming van de werknemer als naar redelijkheid en billijkheid de belangen van de werkgever zwaarder wegen dan die van de werknemer.
- d. De pensioenuitvoerder kan het pensioenreglement wijzigen indien dit voortvloeit uit wet- en regelgeving. In dat geval wordt de pensioenovereenkomst geacht dienovereenkomstig te zijn gewijzigd.
- e. Bij wijziging van de pensioenovereenkomst zullen de tot de datum van wijziging opgebouwde aanspraken door deze wijziging niet worden aangetast.

Bijlage G Onderhandelingsresultaat Pensioenregeling Axel Christiernsson BV

Op 17 april 2019 bereikten partijen een akkoord over het afsluiten van een nieuwe CAO ACBV. Eén van de gemaakte afspraken betrof het onderwerp Pensioen en deze luidde als volgt:

Werknemers vallende onder de CAO ACBV zijn verzekerd van een aantal pensioenproducten. De huidige overeenkomst kent een looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019. Partijen wensen met ingang van 1 januari 2020 een gelijkwaardige pensioenregeling voor een nieuwe contractperiode overeen te komen, echter daarbij wel rekening houdend met actuele ontwikkelingen in de pensioendiscussie.

Partijen spreken af om uiterlijk december 2019 met elkaar een nieuwe pensioenregeling vorm te geven.

Randvoorwaarden:

Bij het afsluiten van de arbeidsvoorwaarden CAO zijn partijen een aantal kaders overeengekomen t.b.v. de vaststelling van de nieuwe pensioenregeling.

- 1) *De overeen te komen regeling per 1 januari 2020 zal een ouderdomspensioen, een partnerpensioen, een wezenpensioen en een Anw-hiatenpensioen bevatten.*
- 2) *De vastgestelde franchise zoals die geldt voor kalenderjaar 2019 zal (m.u.v. eventuele wijzigende wetgeving) ongewijzigd blijven.*

Proces

ACBV geeft uiterlijk 30 juni 2019 haar pensioenadviseur de opdracht om sociale partners te adviseren over een nieuwe pensioenregeling en mogelijk nieuwe uitvoerder. De huidige pensioenregeling en bovenstaande randvoorwaarden zijn daarbij leidend. De pensioenadviseur zal een verzoek doen aan minimaal drie partijen om een offerte uit te brengen.

Uiterlijk in september 2019 zullen partijen op basis van het advies van de pensioenadviseur én de uitgebrachte offertes met elkaar in gesprek gaan met als doel een nieuwe regeling vorm te geven en een keuze te maken voor wat betreft de uitvoerende partij. Indien CNV Vakmensen het noodzakelijk acht om een check te laten uitvoeren door een eigen partij zullen de advieskosten met een maximum van 5 uur tegen een marktconforme tarifiering worden vergoed door ACBV

Op 8 november 2019 hebben partijen nadere afspraken gemaakt over een betaalbare en toekomstbestendige pensioenregeling per 1 januari 2020.

De keuze voor uitvoering van de pensioenregeling is wederom gevallen op Nationale-Nederlanden. De pensioenregeling is tot 1 januari 2020 een zogenoemde uitkeringsovereenkomst (middelloonregeling). Dit betekent dat er elk jaar een pensioen met een gegarandeerde hoogte wordt opgebouwd. Tot 1 januari 2020 wordt daarbij het opgebouwde pensioen jaarlijks met 3% verhoogd mits de werknemer in dienst is bij Axel Christiernsson.

De pensioenen die in deze pensioenregeling zijn opgebouwd bij Nationale-Nederlanden veranderen niet. Deze pensioenen worden niet samengevoegd met de nieuwe pensioenregeling.

De nieuwe pensioenregeling betreft een zogenoemde premieovereenkomst op basis van beleggingen. Dit betekent dat Axel Christiernsson elk jaar een premie beschikbaar stelt voor pensioenopbouw. Met deze premie wordt voor een pensioenkapitaal gespaard middels beleggingen. Alle premies samen en het behaalde rendement vormen een pensioenkapitaal waarmee op de pensioendatum een levenslange uitkering wordt aangekocht. De hoogte van de aan te kopen uitkering is afhankelijk van verschillende factoren die op het moment van aankopen van toepassing zijn. De hoogte van deze uitkering is in tegenstelling tot de oude pensioenregeling niet gegarandeerd.

De overeengekomen premiestaffel ziet eruit als volgt:

Leeftijd	Beschikbare premie 96% standaard inleg	Bijsparen vrijwillige basis	Maximale beschikbare premie
20 t/m 24	14,69%	0,61%	15,30%
25 t/m 29	16,22%	0,68%	16,90%
30 t/m 34	17,86%	0,74%	18,60%
35 t/m 39	19,78%	0,82%	20,60%
40 t/m 44	21,89%	0,91%	22,80%
45 t/m 49	24,19%	1,01%	25,20%
50 t/m 54	26,88%	1,12%	28,00%
55 t/m 59	29,95%	1,25%	31,20%
60 t/m 64	33,70%	1,40%	35,10%
65 t/m 67	37,25%	1,55%	38,80%

Beschikbare premie = leeftijdsafhankelijk % vermenigvuldigd met pensioengrondslag

De pensioenregeling wordt per 1 januari 2020 op de volgende punten aangepast:

- van uitkeringsovereenkomst naar premieovereenkomst;
- van gegarandeerde pensioenuitkeringen vanaf de pensioendatum naar een pensioenkapitaal op basis van beleggingen waarmee de werknemer op zijn/haar pensioendatum de pensioenuitkeringen aankoopt;
- de ploegentoeslag van 14% op basis van 2 ploegen wordt volledig pensioengevend;
- de eigen bijdrage gaat procentueel omlaag van 8,29% van de pensioengrondslag naar 7,25%. Medewerkers met een ploegentoeslag blijven ongeveer hetzelfde betalen als nu, medewerkers zonder ploegentoeslag betalen minder;
- een partner- en wezenpensioen op risicobasis in plaats van een partner- en wezenpensioen op opbouwbasis;
- bij overlijden tijdens het dienstverband wordt het partner- en wezenpensioen na ingang jaarlijks 3% verhoogd;
- voor de indexatie van het opgebouwde pensioen in de middelloonregeling is een budget afgesproken van maximaal € 30.000,00 per jaar. Er wordt gestreefd naar een indexatie van 0,5% maar dat is afhankelijk van de prijs die Nationale-Nederlanden daarvoor vaststelt;
- De werknemer kan er in de nieuwe pensioenregeling voor kiezen om zelf vrijwillig vanuit zijn/haar bruto loon extra premie in te leggen om te sparen voor een hoger pensioenkapitaal. Dit dient de werknemer uiteraard eerst met de loonadministratie te overleggen zodat ook de inhouding tijdig geregeld wordt.

De aanpassingen hebben betrekking op de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2020. Het reeds opgebouwde pensioen wijzigt niet en blijft ook bij Nationale-Nederlanden.

De looptijd van de nieuwe premieovereenkomst is 5 jaar. Voor afloop van deze premieovereenkomst zullen partijen met elkaar in overleg gaan over de eventuele continuering van de pensioenregeling. Bij onvoorziene omstandigheden die de uitvoering van de pensioenregeling (mogelijk) beperken, gaan partijen al eerder met elkaar in overleg met de intentie om gezamenlijk tot een oplossing te komen.

CNV Vakmensen zal dit onderhandelingsresultaat met een positieve grondslag ter stemming voorleggen aan haar leden.

Heijningen, 22 november 2019

Axel Christiernsson B.V.
Eric van der Horst

CNV Vakmensen
Tjeerd Orië

Bijlage H **Onderhandelingsresultaat CAO 1-1-2021 tot 1-4-2022**

1. Looptijd

Van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022 (15 maanden).

2. Loon

- Per 1 april 2021 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen en bruto toeslagen structureel worden verhoogd met 1,5%.
- Per 1 januari 2021 ontvangt iedere werknemer, als blijk van waardering en blijvende inzet tijdens de coronacrisis, een eenmalige uitkering van bruto €500.

3. Wet Invoering Extra Geboorteverlof

De CAO zal aangepast worden op de Wet Invoering Extra Geboorteverlof.

4. Winstdelingsregeling (WDR)

CAO-partijen hebben afgesproken dat per 1 januari 2021 de WDR de bestaande resultaatafhankelijke uitkering (RAU) vervangt. Dit betekent dat per deze datum de RAU stopt. Voor de goede orde; de uitbetaling van de RAU over 2020 zal plaatsvinden medio kwartaal 1 van 2021.

CAO-partijen spreken v.w.b. de WDR 2021 een bruto uitkering per werknemer af van 1,5% over het bedrijfsresultaat (local EBITDA) gedeeld door het aantal FTE (Axel werknemers) die op 1 januari van het opvolgend jaar in dienst zijn. Voor de parttime medewerker geldt t.o.v. de fulltime medewerker een bruto uitkering naar rato. Voor de medewerker die gedurende het kalenderjaar in dienst treedt, geldt een bruto uitkering naar rato van het aantal maanden in dienst. MT leden zijn uitgesloten van de WDR. Om aanspraak te hebben op de WDR moet men in het betreffende kalenderjaar minimaal 3 maanden in dienst zijn (bijgedragen hebben aan het resultaat).

De eerste uitkering van de WDR (over kalenderjaar 2021) wordt na afronding van de accountantscontrole uitgekeerd in het eerste kwartaal 2022. Bovenstaande wordt in de WDR vastgelegd.

5. Loonhuis / Functiewaardering (*protocollaire afspraak*)

Tijdens de looptijd van deze CAO worden alle huidige functies en functiegroepen conform de ORBA-systematiek opnieuw beschreven en gewaardeerd. Het bestaande functiehuis wordt daarmee geactualiseerd. De koppeling tussen de nieuw gewaardeerde functies en het loongebouw is onderwerp van gesprek bij de volgende CAO-onderhandeling. De waardering van functies zal gedurende de looptijd geen effecten hebben op de indeling in het beloningsgebouw. CAO-partijen spreken af middels een extern ingehuurd partij te onderzoeken in hoeverre meer diversiteit in profielen mogelijk is ten behoeve van ontwikkelpaden.

6. CAO-cafetariasysteem (*protocollaire afspraak*)

CAO-partijen hebben de wens om met ingang van de eerstvolgende CAO-looptijd meer individuele keuzevrijheid met fiscaal voordeel aan te bieden m.b.t. het arbeidsvoorwaardenpakket. Tijdens de looptijd van deze CAO wordt onderzocht of en zo ja op welke wijze een CAO-cafetariasysteem kan worden ingevoerd waarin werknemers arbeidsvoorwaarden kunnen uitruilen voor andere doelbestedingen, waarbij werkgever bestaande fiscale mogelijkheden tot een bruto-netto te behalen voordeel faciliteert. Het aankopen van extra verlofdagen maakt onderdeel uit van deze studie.

7. Duurzame inzetbaarheid (*protocollaire afspraak*)

Tijdens de looptijd van deze CAO zullen CAO-partijen deelnemen aan het samenwerkingsverband 'Sociale partners voor Duurzame Inzetbaarheid' (SPDI) en onderzoek te doen naar bestaande knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen ACBV en mogelijke oplossingen daarbij.

CNV Vakmensen wenst zelf onderbouwd een haalbaarheidsstudie te doen naar de invoering van een generatierегeling zoals bijvoorbeeld een 80/90/100-regelning. Werkgever zal voor 1 juli 2021 de onderhandelingsdelegatie van CNV Vakmensen een overzicht geven van de leeftijdsopbouw in de verschillende functiegroepen met peildatum 1 juli 2021.

8. Thuiswerkregeling (*protocollaire afspraak*):

Indien tijdens de looptijd van de CAO behoefte dan wel fiscaal gedreven noodzaak ontstaat om afspraken te maken over de reiskosten/ mobiliteitsvergoeding c.q. thuiswerkvergoeding treden CAO-partijen in overleg.

9. Overig

- Pensioenregeling, artikel 13, lid 1, sub a t/m sub c wordt aangepast aan de huidige situatie.
De inhoud van artikel 1 lid 1, sub d, sub e en artikel 13 lid 3 komt te vervallen.
De inhoud van artikel 13 lid 2 dient eveneens aangepast te worden, de inhoud van artikel 13 lid 4 dient dusdanig aangepast te worden dat wijziging van de pensioenovereenkomst enkel aangepast kan worden in overeenstemming met CNV Vakmensen.nl.
- Geoorloofd verzuim, artikel 9, aanpassen naar "Voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of specialist, welk bezoek, behoudens spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, gedurende ten hoogste 2 uren. *De medewerker tracht dit bezoek zoveel mogelijk te plannen in eigen tijd.*
Met dien verstande dat de werkgever in gunstige zin van deze tijdsduur kan afwijken, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart bij welke arts, specialist, therapeut of polikliniek hij zich heeft vervoegd."

In het kader van duurzame inzetbaarheid wensen partijen structureel overwerk te voorkomen.

Dit betekent dat de volgende artikelen worden aangepast, t.w.:

- Structureel overwerk, artikel 7, lid 4B; punt 3 en 4 vervallen.
- TVT regeling, artikel 7, lid 4B, punt 5 (nieuw punt 3) aanpassen naar "*In plaats van de overuren uit te laten betalen kan de medewerker er voor kiezen om de overwerkuren te compenseren middels 100% tijdvoortijd. Niet opgenomen tijdvoortijd uren komen aan het einde van het kalenderjaar te vervallen.*"
- Definities, artikel 1, werknemer wordt aangepast naar "*de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever. De artikelen inzake salaris zijn niet van toepassing op werknemers met een salarisindeling boven loongroep 6. Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair*".