

#418456

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

Poppies Nederland B.V.

te Melissant

Looptijd: 1 april 2016 tot 1 april 2018

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Poppies Nederland B.V. te Melissant

HOOFDSTUK I		DEFINITIES
<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	4	Definities
HOOFDSTUK II		ALGEMENE RECHTEN EN PLICHTEN
2	5	verplichtingen van de werkgever
3	6	verplichtingen van de vakverenigingen
4	6	verplichtingen van de werknemer
5	7	nevenarbeid
6	7	geschenken
7	7	geheimhoudingsplicht/concurrentiebeding
8	8	bescheiden
HOOFDSTUK III		HET DIENSTVERBAND
9	9	sollicitatie
10	9	arbeidsovereenkomst
11	9	rechten en plichten
12	9	proeftijd
13	10	soorten dienstverband
14	10	schorsing
15	10	beëindiging
HOOFDSTUK IV		ARBEIDSTIJDEN
16	12	werktijden en pauzes
17	12	overwerk
18	12	te laat komen en verlaten arbeidsplaats/bedrijf
19	13	vakantie- en/of snipperdagen
20	14	ATV-dagen
21	15	buitengewoon verlof
22	16	vrij voor eigen rekening / zorgverlof
23	17	ziekte/arbeidsongeschiktheid
24	17	scholing en vorming jeugdigen
HOOFDSTUK V		SALARIËRING EN OVERIGE EMOLUMENTEN
25	19	functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen
26	22	overwerk en overwerktoeslag
27	23	opkomstvergoeding, bereikbaarheidsdienst en slaapuren
28	23	piekuren productiepersoneel en toeslag verschoven diensten/uren
29	24	ploegendiensten en ploegentoeslag
30	24	afbouwregeling bij ploegendienst
31	25	vakantietoeslag

32	26	extra uitkering
33	26	winstdelingsregeling/spaarloonregeling
34	26	arbeidsongeschiktheidsuitkering / uitkering bij overlijden Wet verbetering Poortwachter
35	28	Arbeidsongeschiktheidsuitkering na 1-1-2004
36	28	reiskostenvergoeding woon/werkverkeer
37	28	bedrijfskleding
38	29	autoregeling
39	29	telefoonvergoeding
40	3 0	studiekostenvergoeding
41	31	ouderdomspensioen
42	31	nabestaandenpensioen/ANW-hiaatverzekering
43	32	collectieve ongevallenverzekering
44	32	gratificaties

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

45	33	uitzonderingen
46	33	wijzigingen
47	34	duur van de collectieve arbeidsovereenkomst
BIJLAGE I	35	functielijst
BIJLAGE II	36	salarisschalen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Poppies Nederland B.V., gevestigd te Melissant

als partij ter ene zijde

en

de CNV Vakmensen te Utrecht

de FNV Bondgenoten te Utrecht

de Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers te Veenendaal

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

“(c) 2016 CAO-partijen

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

HOOFDSTUK I - DEFINITIES

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Poppies Nederland B.V.;
- b. vakvereniging : elke van de in de aanhef van deze overeenkomst met name genoemde vakverenigingen;
- c. werknemer : de werknemer(m/v) in volledige dienst van de werkgever, wiens functie in bijlage I is vermeld of behoort te worden vermeld;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- f. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- h. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 25 lid 5 onder b en met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 29 lid 2 of 3;
- i. functievolwassen leeftijd : de 23-jarige leeftijd;
- j. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een commissie van deze raad;
- k. B.W. : Burgerlijk Wetboek;

HOOFDSTUK II - ALGEMENE RECHTEN EN PLICHTEN

Artikel 2

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. Werkgever is verplicht met elke werknemer een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan middels een aanstellingsbrief.
3. De werkgever verbindt zich tijdens de duur dezer overeenkomst generlei actie te zullen voeren of te steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst.
4. De werkgever staat er tegenover elk der vakverenigingen voor in, dat hij geen werknemers in dienst zal hebben onder voorwaarden, welke strijdig zijn met de bepalingen dezer overeenkomst.
5. De werkgever verbindt zich tijdens de duur dezer overeenkomst geen uitsluiting tegen werknemers toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
6. Werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen treffen.
7. Met inachtneming van de wet Poortwachter zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal ernaar streven gehandicapte werknemers op passende wijze tewerk te stellen.
8. Het is werkgever niet toegestaan om, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden, op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke overtuiging.
9. Werkgever zal bij het ontstaan van vacatures zoveel als mogelijk is werknemers de gelegenheid en mogelijkheid bieden hiernaar te solliciteren.
10. De werkgever zal de ondernemingsraad minimaal 2 maal per jaar informeren over verricht overwerk, onverminderd de noodzaak om, indien naar de mening van de werkgever in belangrijke mate overgewerkt zal moeten worden, hieromtrent tijdig overleg met de ondernemingsraad te plegen.
11. Werkgever zal een beleid voeren gericht op het bestrijden van ongewenste omgangsvormen binnen de onderneming.
12. De werkgever zal de werknemer niet verplichten op zondag arbeid te verrichten.

13. De werkgever verbindt zich tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW en de FNV Bondgenoten, de CNV Vakmensen en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Artikel 3

Verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verbinden zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst.
3. De vakverenigingen staan er ieder voor zich tegenover de werkgever voor in, dat zij met al hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle door hem uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht, om alle door hem of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijker wijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. Voor wat betreft zijn dienst- en schafttijd is de werknemer verplicht zich te houden aan bepalingen van de in het bedrijf van de werkgever van toepassing zijnde dienstrooster.
6. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, zal de werknemer ook buiten het dienstrooster aangegeven uren arbeid moeten verrichten voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden overwerk te verrichten.
7. De werknemer dient zich tegenover andere werknemers te onthouden van handelingen, gedragingen of uitlatingen die door die ander, tegen de achtergrond van hetgeen in de omgang tussen personen als normaal wordt ervaren, als ongewenst wordt aangemerkt. Ongewenst is in deze met name indien die werknemer dat door woord of gebaar te kennen geeft.

8. Werknemer is verplicht ten aanzien van de aan hem verstrekte informatie zowel mondeling, schriftelijk of op enige andere wijze van werkgever, welke niet voor publieke bekendmaking bedoeld is, geheimhouding te betrachten. Deze plicht tot geheimhouding blijft ook na het einde van het dienstverband bestaan.

Artikel 5

Nevenarbeid

Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt, met behoud van maandinkomen, te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hierbedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 34 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 6

Geschenken

1. Het is de werknemer uitdrukkelijk verboden van leveranciers, afnemers, gelieerde ondernemingen of derden die op enigerlei wijze met de werkgever in zakelijke relatie staan of aanbiedingen aan werkgever hebben gedaan gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever, direct of indirect, geschenken en/of vergoedingen met een winkelwaarde van meer dan € 45,38 aan te nemen of te bedingen. Aan de directie moet te allen tijde opgaaf van gekregen geschenken of vergoedingen gedaan worden.
2. Zolang schriftelijke toestemming ontbreekt kan overtreding van bovenstaande bepaling ontslag op staande voet tot gevolg hebben.

Artikel 7

Geheimhoudingsplicht/concurrentiebeding

1. Een geheimhoudingsplicht kan ter beoordeling van de werkgever voor bepaalde werknemers in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.
2. Een concurrentiebeding kan ter beoordeling van de werkgever voor bepaalde functionarissen in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Tevens kan bij wijziging van de functie van de werknemer een concurrentiebeding worden ingetrokken dan wel worden opgenomen in een aanvullende arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Bescheiden

1. Alle bescheiden van welke aard ook, die betrekking hebben op het bedrijf van werkgever zijn en blijven eigendom van werkgever, ook indien zij door de werknemer zijn vervaardigd of zijn gesteld op materiaal van werknemer of aan hem persoonlijk geadresseerd zijn.
2. Het is de werknemer verboden de bovenbedoelde bescheiden alsmede bescheiden van derden die de werknemer uit hoofde van of verband houdende met zijn dienstbetrekking verkrijgt, zonder schriftelijke toestemming van 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 de werknemer in dienst van werkgever dit niet vereisen.
3. Alle bescheiden en kopieën als boven genoemd moeten door werknemer ongevraagd bij het beëindigen van de dienstbetrekking of zoveel eerder als de werkgever verlangt, onmiddellijk bij de werkgever worden ingeleverd. Indien werkgever dit vereist zal de werknemer hiervoor een schriftelijke verklaring tekenen.
4. Zolang schriftelijke toestemming ontbreekt kan overtreding van genoemde bepaling in lid 2 van dit artikel ontslag op staande voet tot gevolg hebben.

HOOFDSTUK III - HET DIENSTVERBAND

Artikel 9

Sollicitatie

Wanneer blijkt dat de werknemer tijdens de sollicitatieprocedure de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften en/of diploma's, of de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, zal de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd kunnen worden ingevolge artikel 677 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 10

Arbeidsovereenkomst

1. De individuele afspraken die tussen de werknemer en de werkgever zijn gemaakt, worden vastgelegd in de aanstellingsbrief waarbij de volgende zaken vermeld zullen worden:
 - * datum indiensttreding;
 - * de functie waarin de werknemer is aangesteld;
 - * het aanvangssalaris;
 - * de functie van de directe chef;
 - * een eventueel overeengekomen proeftijd;
 - * de duur van de arbeidsovereenkomst indien het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft;
 - * eventuele bijzondere voorwaarden.

Artikel 11

Rechten en plichten

De rechten en plichten die uit een aanstelling voortvloeien vindt men in zijn individuele arbeidsovereenkomst, deze collectieve arbeidsovereenkomst en de wet.

Artikel 12

Proeftijd

Voor iedere werknemer die in dienst treedt geldt een proeftijd van twee maanden conform het Burgerlijk Wetboek tenzij in de arbeidsovereenkomst hiervan wordt afgeweken. Gedurende deze proeftijd kan zowel de werkgever als werknemer het dienstverband tegen het einde van de werkdag beëindigen zonder opgave van redenen.

Artikel 13

Soorten dienstverband

Werkgever kent de volgende vormen van dienstverband:

1. **Voor onbepaalde tijd**
Bij deze vorm wordt er in de arbeidsovereenkomst geen einddatum van het dienstverband overeengekomen.
2. **Voor bepaalde tijd**
Bij deze vorm wordt er in de arbeidsovereenkomst als laatste werkdag óf de einddatum genoemd, óf voltooiing van de nader in de arbeidsovereenkomst omschreven werkzaamheden.
3. Wanneer de werkgever de werknemer geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt, is de datum die in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd staat vermeld als einddatum, óf het voltooiën van de in de arbeidsovereenkomst genoemde werkzaamheden, voor werknemer de laatste werkdag bij werkgever.
4. **Gesprek arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**
Tijdens de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal er op een van tevoren afgesproken tijdstip een gesprek plaatsvinden met de werknemer om vast te stellen of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet kan worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 14

Schorsing

1. Wanneer het vermoeden bestaat dat een werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een feit dat een dringende reden kan vormen voor een ontslag op staande voet kan de werknemer voor korte periode geschorst worden met behoud van salaris.
2. Tijdens de schorsing dient de werknemer de werkgever op de hoogte te houden van zijn verblijfplaats.

Artikel 15

Beëindiging

1. Het dienstverband voor bepaalde tijd kan op de volgende wijze beëindigd worden:
 - a. in de proeftijd indien bedongen;
 - b. op de einddatum die in de arbeidsovereenkomst vermeld staat, c.q. de daar vermelde werkzaamheden voltooid zijn;
 - c. tussentijds in onderling overleg op een in overleg te bepalen datum;
 - d. op staande voet wegens een dringende reden, zoals bedoeld in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. bij overlijden van de werknemer;
 - f. bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

2. Het dienstverband voor onbepaalde tijd kan op de volgende wijze beëindigd worden:
 - a. in de bedongen proeftijd;
 - b. na verkregen toestemming van het UWV met inachtneming van de wettelijk gestelde of overeengekomen opzegtermijn;
 - c. in onderling overleg op een in overleg te bepalen datum;
 - d. op staande voet wegens een dringende reden, zoals bedoeld in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

3. Het dienstverband voor onbepaalde tijd wordt op de volgende wijze beëindigd:
 - a. wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - b. bij het overlijden van de werknemer.

4. Beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd bij wederzijds goedvinden.
De werknemer dient zijn formele ontslagaanvraag schriftelijk te richten aan de directie, waarop de directie de ontslagaanvraag schriftelijk zal bevestigen, met daarin een vermelding van de overeengekomen datum voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

5. Beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd door opzegging
Wanneer een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt opgezegd gelden de volgende bepalingen:
 - a. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt een maand, indien de dienstbetrekking op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd, twee maanden bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar, drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar en vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer.
Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand.
 - b. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt een maand;
 - c. Voor zowel werkgever als werknemer geldt als dag waartegen opgezegd dient te worden, de laatste dag van de betalingsperiode.

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSTIJDEN

Artikel 16

Werktijden en pauzes

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week, mits anders overeengekomen. Deze arbeidsduur wordt verdeeld over 5 dagen van 8 uur arbeid. De werktijden in dagdienst zijn gelegen tussen 06.00 uur en 18.00 uur. Hiervan kan in overleg met vakverenigingen worden afgeweken.
De normale arbeidsduur in de nachtdienst van het 3-ploegensysteem bedraagt 32,5 uur per week. Deze arbeidsduur wordt verdeeld over 5 dagen van 6,5 uur arbeid.
2. De pauzes worden met inachtneming van de wettelijke regels door de werkgever vastgesteld.
3. In principe worden er binnen een werkdag van normale arbeidsduur, 2 koffie/theepauzes gehouden van elk 15 minuten en 1 lunchpauze van minimaal 30 minuten.
4. Pauzes van 15 minuten of langer gelden niet als werktijd.

Artikel 17

Overwerk

1. Overwerk is in opdracht van de werkgever verricht werk, boven de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 16 lid 1.
2. De werknemer dient op verzoek van de werkgever over te werken, (uiteraard met inachtneming van de wettelijke regels) tenzij hiertegen reële bezwaren worden gemaakt.

Artikel 18

Te laat komen en verlaten arbeidsplaats/bedrijf

1. Bij verzuim van ernstige aard dat niet vooraf door de werkgever aanvaard is, kan dat verzuim ontslag op staande voet tot gevolg hebben.
2. Bij een regelmatig verzuim van geringe aard zal de werkgever de werknemer een schriftelijke waarschuwing geven. Indien blijkt dat de werknemer geen gevolg geeft aan de schriftelijke waarschuwing kan onmiddellijk het dienstverband beëindigd worden, met een beroep op een dringende reden.
3. Het is niet toegestaan onder werktijd zonder toestemming van de directe chef te vertoeven op plaatsen waar de werknemer in verband met zijn werkzaamheden zich niet behoeft te bevinden.
4. Voor het verlaten van het bedrijf gedurende de werktijd heeft de werknemer toestemming nodig van zijn chef.

Artikel 19

Vakantie- en/of snipperdagen

1. a. Werknemer heeft recht op 200 vakantie- of snipperuren per kalenderjaar bij een 5-daagse werkweek.
 - b. Boven de onder a. vastgestelde vakantie- of snipperuren zal de werknemer afhankelijk van zijn ononderbroken dienstverband bij de werkgever of afhankelijk van zijn leeftijd de navolgende extra vakantie- of snipperuren ontvangen:

16 uren	-	bij een dienstverband van 15 tot en met 19 jaar of bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd;
24 uren	-	bij een dienstverband van 20 tot en met 24 jaar of bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd;
32 uren	-	bij een dienstverband van 25 jaar of meer of bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd;
40 uren	-	bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
 - c. Bij een dienstverband waarbij minder dan vijf dagen per week wordt gewerkt geldt een rechtevenredige toekenning van het aantal vakantie- of snipperuren, met dien verstande dat breuken lager dan 0,25 of 0,75 op respectievelijk een heel of half uur naar beneden worden afgerond en breuken gelijk aan of hoger dan 0,25 en 0,75 respectievelijk een half of heel uur naar boven worden afgerond. De vakantie/ snipperuren worden jaarlijks op 1 januari toegekend.
2. Vorderingen ter zake van vakantie-aanspraken verjaren 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin deze aanspraken zijn opgebouwd. Dit wordt per 1 januari 2013 vervangen door artikel 19 lid 10.
3. Gedurende de laatste zes maanden onafgebroken ziekte van de werknemer, zullen nog vakantie-uren worden toegekend. Dit wordt per 1 januari 2013 vervangen door artikel 19 lid 10.
4. **Bedrijfsvakantie**

Jaarlijks zal werkgever in overleg met de ondernemingsraad voor 1 november overleg voeren over het tijdstip en de lengte van een bedrijfsvakantie, eventueel per afdeling, voor het volgende jaar. De maximale lengte van de bedrijfsvakantie kan vastgesteld worden op 3 weken van 5 werkdagen aaneensluitend.

In principe verplicht werkgever iedere werknemer binnen de bedrijfsvakantie die is vastgesteld voor de afdeling waar werknemer werkzaam is, vakantie-uren op te nemen.
5. **Uitbetalen bovenwettelijke vakantie-uren**

Van de bovenwettelijke vakantie-uren kunnen er per kalenderjaar maximaal 40 in overleg tussen de werknemer en de werkgever worden uitbetaald.
6. **Opnemen vakantie-uren**

De lengte van de zomervakantie bedraagt maximaal 3 weken en wordt in onderling overleg met de directe chef vastgesteld tenzij er een bedrijfsvakantie zoals beschreven in lid 4 van dit artikel wordt vastgesteld.

7. **Opnemen snipperuren**

Snipperuren dienen tenminste drie dagen van te voren schriftelijk door inlevering van de daarvoor bestemde verlofbriefjes bij de directe chef te worden aangevraagd. Vaststelling vindt plaats overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

8. **Bid- en Dankdag**

Werknemers die vrij willen nemen in verband met de jaarlijkse Bid- en Dankdag kunnen te allen tijde op deze dagen een snipperdag opnemen.

9. **Aanmerking ziektedagen als vakantiedagen**

Werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid om bij schriftelijke overeenkomst te bepalen dat ziektedagen als vakantiedagen aangemerkt worden.

10. **Nieuwe vakantiewetgeving**

Per 1 januari 2013 zal de nieuwe vakantiewetgeving van kracht zijn. Dit houdt in dat:

- a. de wettelijke vakantiedagen een half jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd vervallen. Bij een fulltime dienstverband betreft dit 160 vakantie-uren per jaar. Er gelden echter een tweetal uitzonderingen op de nieuwe vervaltermijn, te weten:
 - i. Wanneer de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om vakantie op te nemen.
 - ii. Werkgever en werknemer mogen in onderling overleg de vervaltermijn verlengen.
- b. de verjaringstermijn voor de bovenwettelijke vakantie-uren 5 jaar blijft.
- c. zieke werknemers vakantie-uren krijgen toegekend zolang zij recht hebben op loonbetaling.

Werknemers worden 3 maanden voorafgaand aan de vervaltermijn van de wettelijke dagen geïnformeerd.

Artikel 20

Arbeidstijdverkorting

1. De werknemers ontvangen 96 uur arbeidstijdverkorting op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur geacht wordt te zijn verkort tot 38 uur (in 3-ploegensysteem: 35,5 uur).
2. De arbeidstijdverkorting zal worden geëffectueerd door middel van toekenning van 12 roostervrije dagen.
3. Per kalenderjaar kan de werkgever 10 roostervrije dagen individueel of collectief aanwijzen. De collectieve roostervrije dagen zullen worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad. Het aantal collectieve roostervrije dagen bedraagt, afhankelijk van het aantal werkdagen tussen de Kerstdagen en Nieuwjaarsdag, maximaal 4 tot 6. De individuele roostervrije dagen zullen minimaal 1 week van tevoren door de werkgever worden vastgesteld. De overige roostervrije dagen dienen door de werknemer na overleg met de werkgever te worden opgenomen buiten de periode juni tot en met augustus van het desbetreffende kalenderjaar.
4. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde roostervrije dag moet worden gewerkt geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken werknemer een vervangende roostervrije dag vastgesteld.

5. Per 20 ziekte dagen per kalenderjaar vervalt er een roostervrije dag. De vanwege ziekte vervallen roostervrije dagen zullen allereerst in mindering worden gebracht op de 6 door de werknemer vast te stellen roostervrije dagen. In geval van ziekte op een roostervrije dag bestaat er recht op een vervangende roostervrije dag.
6. De deeltijdwerker en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangen de in lid 1 genoemde arbeidstijdverkorting naar evenredigheid.
7. Indien een collectieve roostervrije dag samenvalt met een dag waarop de deeltijdwerknemer volledig of gedeeltelijk zou werken, wordt de arbeidstijdverkorting dienovereenkomstig afgeboekt. Indien een collectieve roostervrije dag samenvalt met een dag waarop de deeltijdwerknemer niet zou werken, wordt geen arbeidstijdverkorting afgeboekt.
8. In uitzonderlijke situaties - ter beoordeling van de werkgever - kunnen de vrij opneembare roostervrije dagen door de werknemer aan de werkgever ter verkoop worden aangeboden.
Van uitzonderlijke situaties is sprake wanneer de werknemer heeft aangetoond in onvoorziene acute financiële problemen te zijn geraakt.

Artikel 21

Buitengewoon verlof

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer na overleg met de chef aanspraak op verzuim met behoud van loon gedurende de voor ieder geval gestelde tijd. Het in de vorige zin bepaalde is van kracht indien de gebeurtenis wordt bijgewoond. Werknemer dient voorzover mogelijk de daartoe strekkende bewijsstukken te overleggen aan zijn chef. Werknemer heeft geen aanspraak op buitengewoon verlof indien de gebeurtenis valt op een dag waarop door de betrokken werknemer niet wordt gewerkt, dan wel het verzuim niet nodig is omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt.

1.a. **een dag**

- bij ondertrouw van de werknemer;
- bij huwelijk van ouders, schoonouders, kinderen, kleinkinderen, broer, zus, zwager en schoonzus;
- bij verhuizing van de werknemer mits hij zelfstandig het huishouden voert en de verhuizing verband houdt met zijn dienstverband bij werkgever;
- bij een 12½-, 25-, 40- en 50-jarig zakenjubileum van werknemer, verband houdend met zijn dienstbetrekking bij werkgever;
- bij een 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, ouders, schoonouders en grootouders.

1.b. **2 dagen**

- bij huwelijk van de werknemer;
- bij bevalling van de echtgenote.

1.c. **Overlijden en begrafenis**

1. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de echtgenote of van eigen inwonende kinderen en inwonende pleegkinderen en indien de werknemer voor de regelingen van de begrafenis moet zorgdragen, van een der ouders of schoonouders;

2. Gedurende 2 dagen wegens overlijden en/of begrafenis van een niet onder 1. genoemd kind of pleegkind, van ouders, schoonouders, aangehuwde kinderen, broers, zusters, halfbroers en halfzusters;
 3. Gedurende 1 dag bij overlijden of begrafenis van grootouders, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, ooms en tantes.
2. Het bezoek aan doktoren, specialisten en ziekenhuis dient zoveel mogelijk te geschieden in de vrije tijd. Indien dat niet mogelijk is, wordt voor de daarvoor noodzakelijke tijd in overleg met de directe chef vrijaf gegeven.
 3. **Feestdagen**
 - a. Algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag.
 - b. De Koninginnedag en 1 maal in de 5 jaar op 5 mei ter herdenking van de bevrijding.
 - c. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Mocht - gelet op de bedrijfsomstandigheden - de werkgever op enig moment voornemens zijn incidenteel op een zon- of feestdag arbeid te verrichten, geldt het bepaalde in de arbeidstijdenwet en is het bepaalde in artikel 2 lid 12 onverkort van toepassing.
 4. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, werknemers op verzoek van de vakverenigingen verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakverenigingen te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, alsmede voor het als officieel afgevaardigde deelnemen aan de statutaire bijeenkomsten van de in de statuten voorziene organen.

Artikel 22

Vrij voor eigen rekening/zorgverlof/Wet arbeid en zorg

1. Per kalenderjaar mag de werknemer maximaal 10 extra vrije dagen kopen. In principe wordt daarboven verlof voor eigen rekening niet gegeven. Alleen met toestemming van de werkgever kan een uitzondering hierop worden gemaakt voor werknemers die door het tijdstip van indiensttreding tijdens het vakantiejaar over onvoldoende vakantie- of snipperuren beschikken.
2. Ten behoeve van acute noodzakelijke verzorging van thuiswonende zieke kinderen, pleegkinderen of partner en ten behoeve van noodzakelijke verzorging van zieke ouders heeft de werknemer recht op maximaal tien dagen zorgverlof per kalenderjaar. Tijdens dit zorgverlof wordt 70% van het evenredig gedeelte van het maandinkomen doorbetaald.
3. De werkgever zal het gestelde in de Wet arbeid en zorg volledig naleven, hetgeen inhoudt dat er niet in negatieve zin voor de werknemer van deze Wet zal worden afgeweken.

Artikel 23

Ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Bij ziekte dient werknemer hiervan op de eerste ziektedag tenminste één uur voor aanvang van de arbeid melding te doen aan de directe chef mits onvoorziene omstandigheden anders doen voorkomen.
2. Wanneer werknemer in de loop van de werkdag ziek wordt dient hij alvorens het bedrijf te verlaten, de mededeling van zijn ziekzijn te doen aan de directe chef.
3. Werknemer is verplicht bij ziekte thuis te blijven tot het eerste contact met de bedrijfsarts, tenzij de zieke werknemer persoonlijk aan de Arbo-dienst heeft doorgegeven waardoor de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt en dit vanuit het oogpunt van de bedrijfsarts een legitieme reden is tijdens de ziekte het huis te verlaten.
4. Controle kan op diverse manieren door de Arbo-dienst plaatsvinden, namelijk door het invullen van een eigen verklaring, telefonische controle, huiscontrole, spoedcontrole of het bezoeken van het spreekuur. Controle door de Arbo-dienst kan ook in de avonden of in het weekend (niet op zondag) geschieden.
5. Werknemer kan aanspraak maken op vergoeding van de reiskosten, die gemaakt zijn voor noodzakelijk bezoek van het spreekuur van de bedrijfsarts. Deze reiskostenvergoeding wordt berekend op basis van het ter beschikking staande openbaar vervoer via de kortst mogelijke route en tegen de laagst mogelijke kosten.
6. Wanneer werknemer langer dan 4 weken aaneengesloten geheel arbeidsongeschikt is, kan de werkgever alle ten onrechte betaalde onkostenvergoedingen inhouden.
7. Werknemer dient zich beter te melden aan de directe chef en wel met inachtneming van het volgende tijdstip:
 - Op de dag voorafgaande aan de eerste werkdag voor 15.00 uur.
Als de eerste werkdag op een maandag valt, dient werknemer te allen tijde op vrijdagmiddag voor 15.00 uur telefonisch contact op te nemen met de directe chef.

Artikel 24

Scholing en vorming jeugdigen

A. Vorming

Niet-leerplichtige werknemers t/m de leeftijd van 18 jaar worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken kunnen het betreffende cursusjaar voltooien.

Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

B. Vakopleiding

Werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden met behoud van het salaris in de gelegenheid gesteld, hetzij een opleiding binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij, met toestemming van de werkgever, een vakopleiding die niet

onder het leerlingstelsel valt te volgen. Deze opleiding dient gericht te zijn op een in de onderneming te vervullen functie. Voorzover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven in de onderneming het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Indien regelmatig blijkt, dat een werknemer bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs resp. het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Cumulatie van A en B vindt niet plaats.

Artikel 25

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. **Indeling**

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in BIJLAGE I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in BIJLAGE II van deze overeenkomst.
- c. Nieuwe functies en functies waarvan de inhoud veranderd is, zullen worden gewaardeerd en daarna in de met de gevonden puntenwaarden corresponderende functiegroepen worden ingedeeld.
- d. Beroepsprocedure m.b.t. functie-indeling
De werknemer, die bezwaar maakt tegen zijn functie-omschrijving c.q. tegen zijn functie-indeling, doet hiervan schriftelijk melding bij zijn directe chef, resp. de personeelsafdeling. Indien een verschil van mening over het bezwaar niet binnen 2 maanden is opgelost, zal op verzoek van de meest gerede partij (zowel de werkgever als de werknemer) een herwaardering van de desbetreffende functie worden uitgevoerd door de daartoe aangewezen deskundige(n) conform de procedure van het ORBA-systeem. Indien de herwaardering leidt tot overplaatsing naar een andere functiegroep, dan is het bepaalde in de leden 4 en 5 van dit artikel van toepassing, met dien verstande, dat de desbetreffende salariswijziging geldt met terugwerkende kracht vanaf de datum waarop de werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. Herwaardering dient binnen 3 maanden te zijn afgerond.
- e. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en van het eventuele aantal periodieken waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

2. **Leeftijdsschaal**

De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievulwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het schaalsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt.
Wijziging treedt op met ingang van de kalendermaand waarin de werknemer een heel jaar ouder is geworden.

3. **Periodiekenschaal**

- a. Functievulwassen werknemers worden beloond volgens de periodiekenschaal. Zij ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 periodieken behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
- b. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.

- c. Het schaalsalaris van de functievollwassen werknemers wordt éénmaal per jaar herzien door toekenning van een periodiek en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar tot dat het maximum van de schaal is bereikt mits de betrokken werknemer aldan ten minste 6 maanden in dienst van de werkgever is.
4. **Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)**
 Wanneer een werknemer een functie gaat vervullen, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt:
- a. indien voor de werknemer een leeftijdschaal van toepassing is, het bij zijn leeftijd behorende schaalsalaris van de hogere functiegroep toegekend;
 - b. Indien voor de werknemer een periodiekenschaal van toepassing is, zijn schaalsalaris verhoogd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de oude en de nieuwe functiegroep en vervolgens zo veel meer als nodig is om het dichtst daarbij liggende hogere schaalsalaris van de nieuwe functiegroep te bereiken.
 - c. ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende januari.
5. **Plaatsing in een lager ingedeelde functie**
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 Wanneer een werknemer door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek een functie in een lagere functiegroep gaat vervullen, wordt:
 1. indien voor de werknemer een leeftijdschaal van toepassing is, zijn schaalsalaris gesteld op het bij zijn leeftijd behorende schaalsalaris van de nieuwe functiegroep;
 2. indien voor de werknemer een periodiekenschaal van toepassing is, zijn schaalsalaris verminderd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de oude en de nieuwe functiegroep en vervolgens met zoveel meer als nodig is om het dichtst daarbij liggende lagere schaalsalaris van de nieuwe functiegroep te bereiken.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies
 1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen met een bedrag ter grootte van 50% van die verhoging van het schaalsalaris.

Na het bereiken van de 58-jarige leeftijd wordt voor werknemers met een dienstverband van tenminste 5 jaar de persoonlijke toeslag of het restant daarvan niet meer afgebouwd.

3. In afwijking van het bovenstaande heeft de werknemer die op 1 februari 1997 in dienst is van de werkgever recht op normale jaarlijkse doorgroei in de functiegroep waarin hij op deze datum is ingeschaald. Deze garantie geldt tot 1 februari 2000.

6. **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 eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste twee achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen werkdagen in relatie tot het totaal aantal te werken dagen per maand. De uitkering bedraagt het verschilbedrag bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen.
- c. Aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden wordt deze uitkering pas na drie maanden waarneming toegekend.

7. **Leertijd**

Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande, dat deze termijn eenmaal met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.

8. **Gehandicapte werknemer**

Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden kan door de werkgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 van de Wet op de (re) integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

9. **Vermindering maandinkomen**

Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

10. **Uitbetaling salaris**

Het netto salaris van de werknemer minus het eventueel betaalde voorschot en de overige emolumenten worden voor het eind van de maand naar de bank- of girorekening overgemaakt die de werknemer heeft opgegeven.

Artikel 26

Overwerk en overwerktoeslag

1. Werknemers welke ingeschaald zijn in één van de salarisschalen genoemd in bijlage II hebben bij overwerk recht op toeslag onder hierna te noemen voorwaarden en afhankelijk van het tijdstip waarop het werk wordt verricht en wel:
 - A. **Overuren aansluitend op de normale dagdienst of ploegdienst:**
 - 50% op het basisuurloon over de eerste drie gewerkte overuren aansluitend op de dienst waarin de desbetreffende werknemer werkt;
 - 100% op het basisuurloon over de gewerkte overuren volgend op de eerste drie gewerkte overuren aansluitend op de dienst waarin desbetreffende werknemer werkt.
 - B. **Overuren niet aansluitend op de normale dagdienst:**
 - 50% op het basisuurloon over de gewerkte overuren op maandag t/m vrijdag tussen 18.00 uur en 22.00 uur;
 - 100% op het basisuurloon over de gewerkte overuren op maandag t/m vrijdag tussen 22.00 uur en 06.00 uur;
 - 100% op het basisuurloon over de gewerkte overuren van zaterdag 0.00 t/m maandagmorgen 6.00 uur.
 - C. **Overuren niet aansluitend op ploegdienst:**
 - 50% op het basisuurloon over de gewerkte overuren op maandag t/m vrijdag tussen 6.00 uur en 24.00 uur;
 - 100% op het basisuurloon over de gewerkte overuren op zaterdag 0.00 uur t/m maandag 0.00 uur;
 - 100% op het basisuurloon over de gewerkte overuren op maandag t/m vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur.
2. De vergoeding van overwerk zal in overleg met de chef in vrije tijd worden omgezet volgens de "tijd-voor-tijd"-regeling waarbij voor 1 overuur 1 uur vrijaf zal worden genomen. Ook de toeslag van 50% of 100% (zie lid 1) zal in vrije tijd worden omgezet waarbij 50% voor een half uur vrijaf en 100% voor een geheel uur vrijaf geldt. Overuren worden normaal gesproken in de maand dat ze gemaakt zijn omgezet in vrije tijd. Maximaal 5 overuren komen in aanmerking voor omzetting in vrije tijd in de daaropvolgende maand. Indien er meer dan 5 overuren overblijven zullen deze meerdere overuren worden uitbetaald tenzij de werknemer er de voorkeur aan geeft deze overuren alsnog geheel of gedeeltelijk om te zetten in vrije tijd.
3. Overwerk wordt in de eerstvolgende salarisperiode betaald.
4. Overwerk wordt niet vergoed, indien minder dan een ½ uur aansluitend op de werkdag wordt overgewerkt en dit overwerk niet door de chef opgedragen is. Is dit overwerk van langere duur, dan is vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
5. Voor deeltijdwerkers is sprake van overwerk wanneer zij in opdracht van werkgever op uren waarmee het voor werknemers met een volledig dienstverband in de betreffende afdeling vastgestelde rooster wordt overschreden, moeten werken.
6. Over de uren van overwerk wordt geen toeslag van ploegdienst toegekend.

Artikel 27

Opkomstvergoeding, bereikbaarheidsdienst en slaapuren

1. **Bereikbaarheid**

Werknemers welke bereikbaarheidsdienst hebben, dienen per telefoon of semafoon bereikbaar te zijn om advies te verstrekken of om dringende werkzaamheden te verrichten. In het geval er werkzaamheden verricht moeten worden op de onderneming, dient de geconsigneerde medewerker binnen 30 minuten op de locatie aanwezig te kunnen zijn.

2. **Opkomstvergoeding**

Werknemers die voor het in opdracht verrichten van overwerk genoodzaakt zijn een extra gang naar de onderneming te maken, hebben per opkomst recht op een opkomstvergoeding gelijk aan één bruto uurloon van het schaalsalaris.

3. **Bereikbaarheidsdienst**

Werknemer welke uit hoofde van zijn functie in opdracht van werkgever bereikbaar moet zijn door middel van telefoondienst of semafoondienst buiten het voor hem geldende dienstrooster, ontvangt daarvoor een bereikbaarheidstoelage als volgt gedefinieerd:

- Bereikbaarheidsdienst tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur: 10% toeslag op het voor werknemer geldende schaalsalaris per week zonder aftrek van gewerkte uren of een rechtevenredig deel daarvan naar het gelang het aantal dagen de werknemer bereikbaarheidstoelage heeft gehad.

4. **Slaapuren**

Werknemer welke voorafgaande aan zijn normale dagdienst overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 23.00 uur en de aanvang van die dagdienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de overwerktoelage zoals geregeld in artikel 26 evenzovele slaapuren met behoud van salaris, maximaal echter zoveel uren als de normale dienst duurt. Het opnemen van deze uren gebeurt in overleg met de chef.

Artikel 28

Piekuren productiepersoneel, toeslag verschoven diensten/uren en koudetoelage

1. Piekuren productiepersoneel

Uren, welke gewerkt worden in een normale dagdienst van 8 uur arbeid vóór 6.00 uur, worden aangemerkt als piekuren en worden als volgt vergoed:

- 50% op het basis uurloon over de piekuren op maandag t/m vrijdag van 0.00 uur tot 6.00 uur;
- 100 % op het basis uurloon over de piekuren op zaterdag 0.00 t/m zaterdag 24.00 uur.

2. Toelage verschoven diensten/uren

a. Een verschoven dienst is een dienst van 8 uur arbeid welke door de ondernemings leiding incidenteel verschoven wordt in verband met onregelmatige werkzaamheden, incidentele veranderingen in het afzetpatroon of als gevolg van calamiteiten.

b. Voor de verschoven dienst gelden de volgende aanvangstijden en toeslagen:

- Ochtendienst:
aanvangstijd tussen 3.00 en 6.00 uur,
12,5 % toeslag op het basisuurloon over het aantal gewerkte uren

- Middagdienst:
aanvangstijd tussen 12.00 en 16.00 uur,
12,5 % toeslag op het basisuurloon over het aantal gewerkte uren
- Avonddienst:
aanvangstijd tussen 12.00 en 16.00 uur,
16 % toeslag op het basisuurloon over het aantal gewerkte uren
- Nachtdienst:
aanvangstijd tussen 20.00 en 3.00 uur,
20 % toeslag op het basisuurloon over het aantal gewerkte uren

3. Koudetoeslag

De werknemer, die regelmatig arbeid verricht in het diepvriesmagazijn, ontvangt boven het voor hem geldende schaalsalaris een toeslag van € 45 bruto per maand.

Artikel 29

Ploegendiensten en ploegentoeslag

1. Onder ploegendiensten wordt verstaan het verrichten van arbeid in meerdere zich aflossende ploegen binnen één afdeling, met dien verstande dat wekelijks alle werknemers welke deelnemen aan de ploegendienst van ploeg zullen wisselen. De ploegentoeslag wordt betaald vanaf het moment dat de werknemer in ploegen is gaan werken.
2. **2-ploegensysteem:**

aanvangstijden en ploegentoeslag	
1e ploeg aanvangstijd	tussen 03.00 en 07.00 uur
2e ploeg aanvangstijd	tussen 12.00 en 20.00 uur
Toeslag	12,5% over het schaalsalaris. Voor overwerktoeslag tijdens ploegendienst zie artikel 26.
3. **3-ploegensysteem**

aanvangstijden en ploegentoeslag	
1e ploeg aanvangstijd	tussen 03.00 en 07.00 uur
2e ploeg aanvangstijd	tussen 12.00 en 20.00 uur
3e ploeg aanvangstijd	tussen 20.00 en 03.00 uur
Toeslag	17,5% over het schaalsalaris. Voor overwerktoeslag tijdens ploegendienst zie artikel 26.

Artikel 30

Afbouwregeling bij ploegendienst

1. Wanneer een werknemer op eigen initiatief of op eigen verzoek teruggeplaatst wordt vanuit een ploegendienst naar een reguliere dagdienst, wordt de volgende afbouwregeling toegepast:
 - de lopende maand waarin terugzetting plaats vindt normale ploegentoeslag, daarna normaal schaalsalaris geldend voor de dagdienst.

2. Wanneer een werknemer of groep van werknemers anders dan door eigen toedoen of verzoek wordt overgeplaatst naar een lager betaalde ploegendienst of naar de dagdienst geldt het volgende.
Afhankelijk van de termijn gedurende welke de werknemer laatstelijk ononderbroken in die ploegendienst werkzaam is geweest, behoudt de werknemer de hieronder genoemde percentages van de in geld uitgedrukte ploegentoeslag of het verschil tussen de 2- of 3-ploegentoeslag gedurende de volgende termijnen:
 - a. indien de werknemer korter dan drie maanden in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand.
 - b. indien de werknemer drie maanden of langer, maar korter dan zes maanden in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand;
 - 70% gedurende de daaropvolgende maand;
 - 30% gedurende een maand.
 - c. indien de werknemer zes maanden of langer, maar korter dan twee jaar in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand;
 - 75% gedurende de daaropvolgende maand;
 - 50% gedurende een maand;
 - 25% gedurende een maand.
 - d. indien de werknemer twee jaar of langer in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand;
 - 75% gedurende de daaropvolgende twee maanden;
 - 50% gedurende de daaropvolgende twee maanden;
 - 25% gedurende de daaropvolgende twee maanden.

Artikel 31

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei en de vakantietoeslag wordt uitbetaald met de salarisbetaling over de maand mei.
2. De werknemer heeft recht op een bruto vakantietoeslag van 8 % berekend over het feitelijke bruto jaarinkomen (= 12 maandinkomens), met dien verstande dat dit bedrag voor de functievolwassen werknemer minimaal € 1.704,78 bruto per volledig gewerkt vakantietoeslagjaar bij een volledig dienstverband zal bedragen. De deeltijdwerker ontvangt bovenstaand minimum naar evenredigheid.
3. Voor een gedeeltelijk vakantiejaar wordt de vakantietoeslag vastgesteld in verhouding tot het aantal gewerkte dagen of weken.

Artikel 32

Extra uitkering

1. Iedere werknemer die in de maand maart van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele vorige kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt een extra uitkering ter grootte van 12 % van het maandinkomen van de maand januari van het lopende kalenderjaar.
2. Indien een werknemer niet gedurende het gehele vorige kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal volle maanden dat hij gedurende dat kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is geweest.
Met een volle maand wordt gelijk gesteld de maand waarin de werknemer in dienst is getreden als de indiensttreding vóór de 16e van de maand heeft plaatsgehad.
3. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering, namelijk over de volle maanden waarover hij nog geen extra uitkering heeft ontvangen. De uitbetaling van een gedeeltelijke extra uitkering zal geschieden in de maand volgend op die van het vertrek onder voorwaarde, dat het vaste dienstverband langer dan zes maanden heeft geduurd.
Met een volle maand wordt gelijk gesteld de maand waarin het dienstverband is geëindigd als de laatste werkdag voor het einde van het dienstverband na de 15e van de maand valt.

Artikel 33

Winstdelingsregeling/spaarloonregeling

1. Jaarlijks kan de werkgever besluiten om aan werknemers een winstuitkering uit te keren. Deze uitkering zal gestort worden in de in het bedrijf aanwezige spaarloonregeling.
2. De hoogte van de winstdeling of uitkering aan part-timers wordt rechtevenredig met het aantal uren waarvoor het dienstverband is aangegaan vastgesteld.

Artikel 34

Arbeidsongeschiktheidsuitkering/uitkering bij overlijden/Wet verbetering Poortwachter

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet (ZW), hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 70% van het bruto maandinkomen worden doorbetaald (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV). Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel, wordt verstaan het bruto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en aanvulling(en) worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling (geldt voor C, D, E, G, I en J) en aanvullingen (geldt voor A, B, F en H) te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - A. weigert gebruik te maken van de voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, dan wel voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - B. misbruik maakt van de voorziening;
 - C. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - D. door opzet of grove schuld arbeidsongeschikt is geworden;
 - E. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een aandoening waarover hij bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever valse inlichtingen heeft gegeven;
 - F. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - G. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - H. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de LISV.
 - I. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - J. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak om te komen tot reïntegratie.

Indien werknemer het niet eens is met de op basis van dit artikel genomen beslissing, kan werknemer in beroep gaan bij de beroepscommissie die op dat moment gevormd wordt door twee leden van het managementteam en twee leden van de Ondernemingsraad.

6. Ingeval de werkgever terzake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
7. De werkgever zal bij overlijden van de werknemer aan de nagelaten betrekkingen – bedoeld in het B.W. artikel 674 lid 3 – in een bedrag ineens een overlijdensuitkering verstrekken ten bedrage van 3 maandinkomens. Boven vermelde uitkering komt ten laste van de werkgever voor zover zij niet wordt gedaan door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet of Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
8. **Wet verbetering Poortwachter**
 - a. De werknemer kan een second opinion aanvragen bij het UWV indien hij het niet eens is met beslissingen over onder meer passende arbeid. In dit geval zal de werkgever over de periode dat op een door de werknemer aangevraagde second opinion nog niet is beslist gedurende maximaal 1 maand 70 procent van het maandinkomen doorbetalen bij niet werken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld zal de werkgever alsnog het maandinkomen tot 100% aanvullen.
 - b. De gevolgen van het niet tijdig verkrijgen van een WAO-uitkering door het niet nakomen van (administratieve) verplichtingen door de werkgever, zijn voor rekening van de werkgever, hetgeen betekent dat deze niet tijdigheid dient te leiden tot het opschuiven van de verplichting tot volledige doorbetaling van het maandinkomen.
 - c. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van reïntegratie zal de werkgever gedurende maximaal 12 maanden een aanvulling op het salaris bij een

andere werkgever (voor zover nodig) dan wel op de WW-uitkering verstrekken tot 100% van het laatst genoten salaris bij de werkgever.

Artikel 35

Arbeidsongeschiktheidsuitkering na 1-1-2004

Voor ziektegevallen, die zijn ontstaan op of na 1-1-2004 geldt dat het inkomen als volgt zal worden doorbetaald:

1 ^e halfjaar	100%
2 ^e halfjaar	90%
2 ^e jaar	85%

Voorzover de werknemer aansluitend een uitkering krijgt op basis van de W.G.A.-wet (35-80% arbeidsongeschiktheid) zal werkgever een aanvulling op het inkomen verschaffen van 5%.

Voorzover een werknemer volledig wordt afgekeurd vindt er overleg plaats met zijn/haar vakbond.

Ook in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal overleg plaatsvinden met de vakbond van de betrokken werknemer, indien herplaatsing problematisch wordt.

Artikel 36

Reiskostenvergoeding woon/werkverkeer

In verband met woon-/werkverkeer geldt voor de werknemers onderstaande reiskostenvergoeding per maand.

Afstand	Per 1-7-2012	Per 1-1-2013	Per 1-7-2013
Minder dan 5 km	geen vergoeding	geen vergoeding	geen vergoeding
5 - 7,5 km	€ 38,25	€ 40,50	€ 42,75
7,5 - 10 km	€ 53,55	€ 56,70	€ 59,85
10 - 15 km	€ 76,50	€ 81,00	€ 85,50
15 - 20 km	€107,10	€113,40	€119,70
20 km of meer	€128,52	€136,08	€143,64

Bij de uitbetaling dient rekening te worden gehouden met de fiscaal wettelijke bepalingen.

Artikel 37

Bedrijfskleding

1. Bedrijfskleding wordt door het bedrijf verstrekt aan de volgende werknemers of groepen van werknemers:

- Productiewerknemers/R&D/Kwaliteitsdienst
- Magazijnwerknemers droog- en diepvriesmagazijn
- Werknemers technische dienst

Met uitzondering van de bedrijfskleding voor productiewerknemers/R&D/kwaliteitsdienst en magazijnwerknemers diepvriesmagazijn dienen werknemers zelf zorg te dragen voor het reinigen en herstellen van de bedrijfskleding.

2. Werknemers in de productie-afdelingen/R&D/kwaliteitsdienst, droog- en diepvriesmagazijn en technische dienst ontvangen eenmaal per kalenderjaar 1 paar schoeisel van werkgever. Werknemers welke om lichamelijke redenen geen gebruik kunnen maken van het door werkgever aangeboden schoeisel, kunnen na overleg van doktersadvies 1x per kalenderjaar aanspraak maken op een door de werkgever vastgestelde schoeiselvergoeding.
3. Bij beëindiging van het dienstverband is de werknemer verplicht de verstrekte bedrijfseigendommen tijdig in te leveren. Bij het in gebreke blijven, behoudt werkgever zich het recht voor rekening houdend met de boekwaarde, maximaal 50% van het laatst verdiende schaalsalaris in mindering te brengen op het nog uit te keren salaris.

Artikel 38

Autoregeling

1. De werkgever vergoedt aan werknemers die in verband met de uitoefening van hun zakelijke werkzaamheden hun privé-auto moeten gebruiken, het aantal zakelijk gereden kilometers ter hoogte van een door de werkgever vastgesteld bedrag. Gedurende de looptijd van de CAO bedraagt de vergoeding € 0,28 per kilometer. Bij de uitbetaling dient rekening te worden gehouden met de fiscaal wettelijke bepalingen.
2. Werknemers kunnen voor het uitoefenen van hun werkzaamheden de beschikking krijgen over een auto vanwege de werkgever. Werknemers die hiervan gebruik maken zijn verplicht het bedrijfsauto reglement te tekenen en zich te houden aan hetgeen hierin bepaald is.
3. Werkgever zal de auto's begrepen onder lid 2 opgeven aan de fiscus in verband met de wettelijke bijtelling door werknemers.
4. Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan werknemer over de door werkgever beschikbaar gestelde auto blijven beschikken tot maximaal 12 maanden gerekend vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, tenzij de werkgever op redelijke gronden anders beslist.

Artikel 39

Telefoonvergoeding

Werknemers die voor de uitoefening van de door hen opgedragen werkzaamheden noodzakelijkerwijs een telefoonaansluiting nodig hebben, kunnen, ter beoordeling van de werkgever, voor een (gedeeltelijke) vergoeding van de hieraan verbonden kosten in aanmerking komen met inachtneming van de fiscaal wettelijke bepalingen.

Artikel 40

Studiekostenvergoeding

1. Een studie die op aandrang van werkgever gevolgd gaat worden door werknemer (hetgeen schriftelijk wordt vastgelegd) wordt voor 100% (zijnde inschrijfgeld, cursusgeld en tentamen/examengeld, inclusief eventueel aan te schaffen studiemateriaal) door werkgever vergoed.
Tevens kan werknemer aanspraak maken op een vergoeding van de reiskosten welke gemaakt zijn voor noodzakelijk bezoek aan colleges of locaties voor het doen van een tentamen, examen of andere proeve van bekwaamheid. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan het in artikel 36 bepaalde.
Werknemer is verplicht kopieën van behaalde resultaten te overhandigen aan zijn directe chef.
2. a. Een studie die op eigen initiatief gevolgd gaat worden t.b.v. het werk dat bij werkgever wordt verricht, of in de toekomst mogelijk verricht gaat worden, een en ander vooraf ter beoordeling van werkgever, wordt voor 50% (zijnde inschrijfgeld, cursusgeld en tentamen/examengeld) vergoed bij deelname aan de studie en voor 50% bij het behalen van het diploma/certificaat. Werknemer dient minimaal 2 maanden voor de aanvang van de opleiding zijn/haar voorstel bij zijn/haar directe chef te hebben gedeponereerd. Werknemer is verplicht kopieën van behaalde resultaten te overhandigen aan zijn/haar directe chef waarna middels fiattering door de afdeling personeelszaken tot vergoeding wordt overgegaan.

b. Wanneer een studie aangevraagd wordt uit hoofde van lid 2 onder a. met dien verstande dat de functionaliteit van de aangevraagde cursus zijdelings van toepassing is op de functie die uitgeoefend wordt e.e.a. ter beoordeling van werkgever, kan na onderling goed overleg werkgever overgaan tot het vergoeden van maximaal 50% van de studiekosten e.e.a. ter beoordeling van de directe chef.
3. Een studie die op eigen initiatief gevolgd gaat worden door werknemer zonder overleg met werkgever wordt nimmer vergoed.
4. Wanneer werknemer uit hoofde van de studie genoemd in lid 1 examen/tentamen moet doen, kan alleen in goed onderling overleg met werkgever betaald studieverlof verkregen worden tot een maximum van 3 dagen per kalenderjaar.
5. Bij het beëindigen van het dienstverband, genoemd in artikel 15 lid 1 en lid 2, na het volgen van een studie uit hoofde van lid 2, is werknemer verplicht om gerekend vanaf de datum van het voltooien van de opleiding en/of het behalen van diploma/certificaat, de studiekosten (zijnde inschrijfgeld, cursusgeld en examen/tentamengeld) aan werkgever terug te betalen. Een en ander volgens onderstaand tijdschema:
 - Binnen 1 jaar na datum 100%
 - Binnen 2 jaar na datum 75%
 - Binnen 3 jaar na datum 50%.
6. Wanneer op initiatief van werknemer een studie, welke gevolgd wordt uit hoofde van lid 1 voortijdig wordt beëindigd zal 50% van de studiekosten moeten worden terugbetaald aan werkgever, mits werknemer aan kan tonen dat het voltooien van de studie redelijkerwijs niet van hem verlangd kan worden. Bij voortijdige beëindiging van

een studie uit hoofde van lid 2 dienen alle kosten door werkgever betaald door werknemer terugbetaald te worden.

7. Het studiemateriaal van werknemer hetgeen door werkgever volledig is betaald blijft te allen tijde eigendom van werkgever en is als zodanig door werkgever opeisbaar.

Artikel 41

Ouderdomspensioen

1. Binnen de onderneming is een ouderdomspensioenvoorziening aanwezig welke verplicht gesteld is voor alle werknemers welke de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt. De inhoud van de pensioenregeling behoeft de instemming van de vakvereniging.
2. De premie is vastgesteld op 7,55 % over het pensioensalaris. Van deze totale premie wordt 3,8 % van het pensioensalaris minus een franchise van € 11.344,51 door de werknemer bijgedragen.
3. De werknemer mag naar eigen inzicht zijn premie verhogen.
4. De premie wordt door de werkgever maandelijks ingehouden op het maandinkomen.
5. Indien werknemer een erkend gemoedsbezwaarde is en geen gebruik wil maken van de ouderdomspensioenregeling dient een afstandsverklaring getekend te worden.

Artikel 42

Nabestaandenpensioen/ANW-hiaatverzekering

1. Binnen de onderneming is een nabestaandenpensioenvoorziening aanwezig welke openstaat voor alle ongehuwde en gehuwde werknemers of werknemers die samenwonen op basis van een samenlevingscontract, welke nabestaanden hebben in de zin van een partner of kinderen.
2. De premie voor het nabestaandenpensioen wordt jaarlijks door de werkgever op 1 januari bepaald op basis van het omslagprincipe, uitgedrukt in een percentage van het bruto salaris.
3. De procentuele verdeling van de lasten van de premie tussen werkgever en werknemers wordt door de werkgever bepaald met instemming van de OR.
4. De premie wordt door de werkgever maandelijks ingehouden op het maandinkomen.
5. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve ANW-hiaatverzekering afgesloten. De premie is voor rekening van de deelnemende werknemers.
6. Indien de werknemer om persoonlijke redenen geen gebruik wil maken van de nabestaanden pensioenregeling dan wel van de collectieve ANW-hiaatverzekering, dient een afstandsverklaring, mede ondertekend door de partner, getekend te worden.

Artikel 43

Collectieve ongevallenverzekering

Ten behoeve van haar werknemers heeft werkgever een collectieve ongevallenverzekering gesloten, die onder de in de polis genoemde voorwaarden voorziet in de volgende uitkeringen naast en boven eventuele andere wettelijke uitkeringen:

- in geval van overlijden ten gevolge van een ongeval van een werknemer een uitkering ineens van 1x zijn jaarinkomen aan zijn nagelaten betrekkingen;
- in geval van blijvende volledige invaliditeit ten gevolge van een ongeval van een werknemer een uitkering ineens van 2x zijn jaarinkomen aan hemzelf met een proportionele aftrek in geval van blijvende niet volledige invaliditeit. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan het bruto jaarinkomen van de werknemer.

Artikel 44

Gratificaties

Ter ere van een dienstjubileum of huwelijk worden onderstaande gratificaties verleend.

- 12½ jarig dienstverband : ½ bruto maandsalaris
- 25 jarig dienstverband: ½ maandsalaris bruto voor netto
- 40 jarig dienstverband 1 maandsalaris bruto voor netto
- huwelijk: € 45,-

HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN

Artikel 45

Uitzonderingen

De werkgever kan aan bepaalde werknemers of functiegroepen ontheffing verlenen voor een of meerdere regels van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Ontheffingen worden dan van kracht wanneer ze schriftelijk zijn vastgelegd.

Artikel 46

Wijzigingen

Van wijzigingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst ontvangt de werknemer schriftelijke mededeling. Bij ontvangst van de gewijzigde bladen dient de werknemer de bevestiging ervan te ondertekenen.

Artikel 47

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2016 en eindigt van rechtswege op 1 april 2018, zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Poppies Nederland B.V.
te Melissant

directie

Partijen ter andere zijde

CNV Vakmensen
te Utrecht

vakgroepbestuurder

voorzitter

FNV Bondgenoten
te Utrecht

bestuurder

Reformatorsch Maatschappelijke Unie
Werknemers te Veenendaal

coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid

Funcielijst

Voor de vaststelling van het salaris worden de functies ingedeeld in functiegroepen op grond van de navolgende funcielijst

Groep A:
(0 - 30 pnt. ORBA) : P.M.

Groep B:
(30 - 50 pnt. ORBA) : P.M.

Groep C:
(50 - 70 pnt. ORBA) : P.M.

Groep D:
(70 - 90 pnt. ORBA) : P.M.

Groep E:
(90 - 110 pnt. ORBA) : P.M.

Groep F:
(110 - 130 pnt. ORBA) : P.M.

Groep G:
(130 - 152 pnt. ORBA) : P.M.

Groep H:
(152 - 174 pnt. ORBA) : P.M.

BIJLAGE II als bedoeld in artikel 25 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Poppies Nederland B.V. te Melissant

De schaalsalarissen bedragen in euro's per maand per 1 april 2016 (inclusief een verhoging van 1%)

Functiegroep		A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar	55%	1,084	1,110	1,136	1,167	1,213	1,274	1,369	1,465
17 jaar	60%	1,182	1,210	1,241	1,273	1,324	1,391	1,493	1,599
18 jaar	70%	1,378	1,411	1,447	1,486	1,545	1,622	1,742	1,864
19 jaar	80%	1,575	1,614	1,654	1,698	1,766	1,853	1,992	2,130
20 jaar	85%	1,674	1,715	1,757	1,803	1,876	1,970	2,116	2,263
21 jaar	90%	1,773	1,815	1,860	1,909	1,986	2,086	2,241	2,395
22 jaar	95%	1,870	1,917	1,962	2,016	2,096	2,202	2,365	2,529
0 - lijn		1,969	2,017	2,067	2,121	2,206	2,317	2,489	2,662
FV 1		1,998	2,053	2,103	2,165	2,257	2,374	2,556	2,740
FV 2		2,030	2,087	2,142	2,212	2,307	2,433	2,624	2,817
FV 3		2,061	2,121	2,185	2,257	2,363	2,493	2,687	2,895
FV 4		2,097	2,158	2,226	2,306	2,416	2,550	2,751	2,977
FV 5		2,138	2,194	2,270	2,356	2,470	1,574	2,814	3,054
FV 6			2,239	2,315	2,403	2,523	2,668	2,884	3,133
FV 7				2,362	2,445	2,581	2,749	2,948	3,212
FV 8					2,492	2,634	2,802	3,019	3,289
FV 9								3,079	3,397
FV 10									3,465
Maximum		2,138	2,239	2,362	2,492	2,634	2,802	3,079	3,465
ORBA		0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

De schaalsalarissen bedragen in euro's per maand per 1 april 2017 (inclusief een verhoging van 1%)

Functiegroep		A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar	55%	1,095	1,121	1,148	1,178	1,226	1,287	1,383	1,480
17 jaar	60%	1,194	1,222	1,253	1,286	1,337	1,405	1,508	1,615
18 jaar	70%	1,392	1,425	1,461	1,500	1,560	1,639	1,759	1,882
19 jaar	80%	1,591	1,630	1,670	1,715	1,783	1,872	2,012	2,151
20 jaar	85%	1,691	1,732	1,775	1,821	1,895	1,990	2,137	2,286
21 jaar	90%	1,791	1,833	1,879	1,928	2,006	2,107	2,263	2,419
22 jaar	95%	1,889	1,936	1,982	2,036	2,117	2,224	2,388	2,555
0 - lijn		1,989	2,037	2,087	2,142	2,228	2,340	2,514	2,689
FV 1		2,018	2,074	2,124	2,187	2,279	2,398	2,582	2,768
FV 2		2,050	2,108	2,164	2,234	2,331	2,458	2,650	2,846
FV 3		2,081	2,142	2,206	2,279	2,387	2,518	2,713	2,923
FV 4		2,118	2,179	2,248	2,329	2,440	2,576	2,779	3,007
FV 5		2,160	2,216	2,292	2,379	2,495	2,630	2,842	3,084
FV 6			2,262	2,338	2,427	2,548	2,695	2,912	3,164
FV 7				2,386	2,469	2,607	2,777	2,978	3,244
FV 8					2,517	2,660	2,830	3,050	3,322
FV 9								3,110	3,430
FV 10									3,500
Maximum		2,160	2,262	2,386	2,517	2,660	2,830	3,110	3,500
ORBA		0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

BIJLAGE III als bedoeld in artikel 25 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Poppies Nederland B.V. te Melissant

1. WGA-premie

De werkgever zal tijdens de looptijd van de CAO geen gebruik maken van zijn recht de helft van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op het loon van de werknemer. Werkgever behoudt zich evenwel het recht voor na afloop van dit contract wel van zijn bevoegdheid gebruik te maken. Hij zal dat evenwel niet doen dan nadat hierover met de vakbonden overleg is gevoerd..

2. Bijdrage ziektekostenverzekering

De werkgever zal maandelijks aan elke werknemer een bijdrage in de ziektekostenverzekering verstrekken van €20,- bruto.

3. Reparatie WW

“Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.”