



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
RIXONA B.V. VESTIGING VENRAY**

1 januari 2019 tot en met 31 december 2019

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pagina
Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van partijen	4
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 5	Werkgelegenheid	6
Artikel 6	Aanstelling	8
	Opzegging en ontslag	8
Artikel 7	Arbeidsduur en werktijden	9
Artikel 8	Functiegroepen en salarisschalen	10
Artikel 9	Toepassing van de salarisschalen	11
Artikel 10	Bijzondere beloningen	11
Artikel 11	Zon- en feestdagen	14
Artikel 12	Geoorloofd verzuim	15
Artikel 13	Verlof	16
Artikel 14	Vakantietoeslag	20
Artikel 15	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 16	Uitkering na overlijden	22
Artikel 17	Uitkering	22
Artikel 18	Salarisbetaling	22
Artikel 19	Pensioenregeling	22
Artikel 20	EVC	23
Artikel 21	Kostenvergoedingen	23
Artikel 22	Bedrijfssparen (is vervallen)	26
Artikel 23	Collectieve verzekeringen	26
Artikel 24	Jubileumuitkering	27
Artikel 25	Overgangsregeling voor werknemers van Rixona Venray in het kader van de nieuwe CAO	27
Artikel 26	Vakbondswerk	28
Artikel 27	Wijziging beloning in ruil voor vergoeding van vakbondscontributie	29
Artikel 28	Tussentijdse wijzigingen	30
Artikel 29	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	30
Protocol		32
Bijlage 1	Functiegroepen	33
Bijlage 2	Salarisschaal	34

Bijlage 3	35
Preventiemaatregelen	35
Partieel leerplichtigen	36
Enige artikelen uit de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst	37
Bijlage 6	38
Pensioenreglement	38
BIJLAGE 6a	38
BIJLAGE 6b	41
Bijlage 6C	44

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Rixona BV, vestiging Venray

als partij ter ene zijde

en

VARO (Vereniging Aviko Rixona Oostrum) te Oostrum

CNV Vakmensen te Utrecht

FNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

Is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

Artikel 1

Definities

1. Werkgever:
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Rixona BV vestiging Venray, statutair gevestigd in Venray.
2. Vakvereniging:
elk der contractanten ter andere zijde.
3. Werknemer:
de werknemer (m/v) in dienst van werkgever en werkzaam in Venray of met standplaats Venray waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen van bijlage 1 van deze CAO.
4. Parttime werknemer:
de werknemer (m/v) van wie de bedongen arbeidstijd op grond van de individuele arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan de normale arbeidsduur. De bepalingen van deze CAO zijn in dat geval zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.
5. Schaalsalaris:
het in bijlage II vermelde salaris per periode van vier weken
6. Uurloon:
0,63 % van het schaalsalaris
7. Periode-inkomen:
het schaalsalaris vermeerderd met de volgende bijzondere beloningen: ploegentoeslag (art. 10 lid 3), avond- en nachturentoeslag (art. 10 lid 2), een persoonlijke toeslag (art. 8 lid 5 sub b), alle vaste toeslagen voor zover van toepassing.
8. Vakvolwassen leeftijd:
de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het salaris bij 0 functie jaren moet worden gegeven.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 28.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO, terwijl aan de werknemer bij indiensttreding een exemplaar van de CAO zal worden verstrekt.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat als er werkoverleg in zijn onderneming is, dit overleg en het overleg in de ondernemingsraad goed op elkaar zijn afgestemd.
4. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en arbeidsgeschikte werknemers.
Werkgever zal er naar streven gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.
5. De werkgever stelt de werknemer ten minste eenmaal per jaar in de gelegenheid tot het houden van een functioneringsgesprek waarbij loopbaanontwikkeling en opleidingsplanning aan de orde zullen komen.
De vormgeving van dergelijke gesprekken zal door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe 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 houdende 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 wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werknemer aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt is het de werknemer verboden enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. Dit verbod geldt niet voor parttime werknemers. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt te schorsen en de loonbetaling op te schorten en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer kan zich periodiek laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
8. 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, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
De werknemer, die reeds voordat deze CAO op hem van toepassing was, een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen 1 maand na de datum waarop de CAO op hem van toepassing is geworden
9. De werknemer is verplicht volledige geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van alle feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd, bijvoorbeeld ten aanzien van recepten, adresmateriaal, enz.

Dit geldt niet ten opzichte van diegenen die krachtens hun functie of hun relatie tot de onderneming bevoegd zijn hiervan kennis te nemen, zulks ter beoordeling van de werkgever. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO van toepassing is verklaard.

Artikel 5

Werkgelegenheid

1. a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met haar vaste werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
b. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers als bedoeld in artikel 1, lid 3. die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzakelijk zijn. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na tijdig, diepgaand en indringend overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

Overleg

2. a. De werkgever zal de vakvereniging ten minste éénmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
b. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen voor overleg.

Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- a. bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
b. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers met een "afstand tot de arbeidsmarkt", alsook aan hun arbeidsomstandigheden.

Uitzendarbeid en ingeleende werknemers

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers -niet vallende onder de bepalingen van een CAO- geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Indien deze werkzaamheden met het bestaande werknemersbestand onder normale werkomstandigheden tijdig uitgevoerd kunnen worden -gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering- wordt tot een dergelijke opdracht niet overgegaan.
b. Werkzaamheden door ingeleende werknemers mogen ten hoogste 6 maanden aaneengesloten worden verricht.
c. Werkgever zal het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.
d. Werkgever zal uitsluitend werken met uitzendbureaus, die onvoorwaardelijk kunnen aantonen dat de positie van de uitzendkrachten wordt beschermd en aan alle wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Werkgever zal daartoe alleen met Nen gecertificeerde uitzendbureaus werken. Uitzendkrachten zullen volgens de CAO van werkgever beloond worden.
e. Op uitzendkrachten die langer dan 6 maanden onafgebroken bij werkgever werkzaam zijn is in plaats van de uitzend cao de vakantietoelage en vaste jaaruitkering van Rixona van toepassing.
f. Indien Rixona een uitzendkracht die voorafgaand bij haar heeft gewerkt aanneemt, zal dat slechts eenmaal voor maximaal een jaar op basis van een contract voor bepaalde tijd zijn. Indien de arbeidsovereenkomst daarna wordt voortgezet treedt de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst.
g. Vanaf 30 maart 2015 is op uitzendkrachten de inlenersbeloning van toepassing.

Organisatiebureaus

De werkgever zal behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten- zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

Fusie/reorganisatie/sluiting

- a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan:
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren:bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
- b. In verband daarmee zal de werkgever -zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt- de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen, en met hen overleg plegen over de wijze waarop de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.
- c. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad en hierover om advies vragen.
- d. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

Kwaliteit en arbeidsplaats, gezond werken

- a. De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad indien nodig regelingen opstellen.
- b. Werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.
- c. De werknemer heeft de plicht dreigende calamiteiten onverwijld aan zijn chef of aan een veiligheidsfunctionaris te melden.
- d. De werkgever zal een intensief beleid voeren om het ziekteverzuim te beheersen. Hiertoe zal de werkgever een optimaal gebruik maken van de haar ter beschikking staande instrumenten zoals: registratie, reïntegratie en begeleiding van de verzuimers.
- e. In overleg met de ondernemingsraad zal de werkgever aandacht geven aan het onderwerp werkdruk waarbij de resultaten van de risico-inventarisatie en –evaluatie (RIE) alsmede informatie van de Arbodienst als uitgangspunt zullen dienen.

Milieu

Partijen erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en het productieproces (intern milieu) als het milieu van haar omgeving (extern milieu).

Alle milieu hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces kunnen in de ondernemingsraad aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen die dienaangaande getroffen dienen te worden in overleg met de ondernemingsraad nemen en zo mogelijk in overleg daarmee uitvoeren.

Met betrekking tot het externe milieu draagt de werkgever zorg voor een strikte naleving van de milieuwetten en -verordeningen.

Scholingsinspanning

- a. Het scholingsbudget van 0,6% van de loonsom (2018: voor opleiding ter vergroting van de employability wordt samengevoegd met de €20.000,- (voorheen specifiek voor loopbaanchecks) en maakt structureel onderdeel uit van het duurzaam inzetbaarheidsbudget, Door deze samenvoeging wordt het scholingsbudget 0,85% van de bruto loonsom (indicatie voor 2019: € 65.305,-).
- b. Het percentage van 0,6 per jaar zal worden beoordeeld op basis van het gemiddelde over de laatste drie verstreken jaren. Over de resultaten zal jaarlijks worden gerapporteerd in het periodieke overleg.
- c. Werkgever zal zich faciliterend opstellen voor het volgen van een externe opleiding door een

- werknemer in ploegendienst.
- d. Het scholingsplan zal jaarlijks met de ondernemingsraad besproken worden. Besteding van het budget en resultaten hiervan zullen jaarlijks aan de ondernemingsraad gerapporteerd en besproken worden
 - e. Werkgever zal in het functioneringsgesprek expliciet aandacht besteden aan de scholingswensen van de werknemer en de mogelijkheid van een loopbaancheck. Werkgever zal werknemers voorlichten over de aard en doel van het functioneringsgesprek, zodat deze zich beter hierop kunnen voorbereiden. Werkgever zal leidinggevenden een opfriscursus met betrekking tot het voeren van functioneringsgesprekken aanbieden.
 - f. Met betrekking tot interne en externe scholing handhaaft Aviko Rixona haar proactief beleid.

Ongewenst gedrag

De werkgever voert, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld, waarbij een werknemer psychisch of fysiek, verbaal of non-verbaal wordt lastig gevallen tijdens het werk.

Artikel 6

Aanstelling

1. Bij het aangaan van elk dienstverband geldt wederzijds de wettelijke maximale proeftijd tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. Werkgever en werknemer zijn gehouden een schriftelijke, in de Nederlandse taal gestelde, individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin onder meer zijn vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie welke de werknemer zal bekleden en de functiegroep waarin hij is ingedeeld;
 - c. als een kortere proeftijd is overeengekomen: de duur van die proeftijd;
 - d. of het een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd betreft;
 - e. het schaalsalaris waarop de werknemer wordt aangesteld;

Opzegging en ontslag

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen indien er sprake is van een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 of 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. Tijdens of bij het eindigen van de proeftijd kan het dienstverband wederzijds onmiddellijk worden opgezegd.
3. Voor beëindiging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd gelden de opzegtermijnen conform het bepaalde in artikel 7:672 BW.
 1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
 2. De door de werkgever in acht te nemen termijn bij opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. Kortere dan vijf jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - b. Vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. Tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. Vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand, tenzij anders opgenomen in de individuele overeenkomst.
 4. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst was van de werkgever en die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze CAO, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
 5. Voor de werknemers die met werkgever in een persoonlijke arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn hebben afgesproken, blijft de oude termijn gelden.
4. Voortzetting van dienstverbanden voor een bepaalde tijd aangegaan.
 - a. In afwijking van artikel 7:668a lid 1 b BW geldt, vanaf de dag dat tussen partijen meer dan 2 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

- b. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd zullen, voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan het dienstverband met de werkgever mede in acht worden genomen, met dien verstande dat indien en voor zover een ter beschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een periode van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten – voor de toepassing van artikel 7:668 a lid 2 BW deze uitzendovereenkomst tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
5. Het dienstverband neemt zonder enige opzegging van rechtswege een einde op de dag waarop de werknemer recht krijgt op AOW.

Artikel 7

Arbeidsduur en werktijden

1. De normale arbeidsduur van de werknemers, werkzaam in de dagdienst, de tweeploegendienst en de drieploegendienst, bedraagt 8 uur per dag en 40 uur per week. Per periode van 20 weken zal de normale arbeidsduur van de werknemers werkzaam in de dagdienst, de tweeploegendienst en de drieploegendienst niet meer bedragen dan 800 uur. Invulling van flexibele roosters dient in overleg met de ondernemingsraad plaats te vinden binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet. Bij de toepassing van flexibele roosters zal de registratie van vakantierechten in uren een punt van aandacht zijn. Gedurende de looptijd van deze CAO blijft de overlegregeling conform de Arbeidstijdenwet van vóór 1 april 2007 gehandhaafd.
2.
 - a. De werktijden van de dagdienst zijn gelegen tussen 7 en 18 uur van maandag t/m vrijdag
 - b. De werktijden van de tweeploegendienst mogen gelegen zijn tussen 5 en 24 uur. Bij een tweeploegendienst met dag- en nachtdienst mag de werktijd voor de nachtdienst gelegen zijn tussen 18 en 8 uur op maximaal 5 dagen per week.
 - c. De werktijd van de drieploegendienst vangt aan op zondagavond om 22.30 uur en eindigt op vrijdagavond om 22.30 uur.
3. Voor partiel leerplichtigen geldt een afzonderlijke regeling die is opgenomen in bijlage 4.
4. Voor de vijfploegendienst gelden de volgende condities:
 - Er wordt gewerkt in het "6-4" rooster;
 - De werknemer werkt in het standaard vijfploegendienstrooster gemiddeld 33,6 uur per week tegen een fulltime salaris. Daarenboven gelden 6 opkomstdagen. Daarmee komt de gemiddelde werkweek op 34,62 uur (afgerond 35 uur). Vijf opkomstdagen worden alleen besteed aan opleiding, werkoverleg, etc. Iedere door werkgever aangemerkte opkomst voor opleiding en/of werkoverleg geldt als een opkomstdag. De zesde opkomstdag kan werknemer voor het verrichten van zijn werkzaamheden worden opgeroepen. Hierbij geldt dat een oproep 48 uur voor de opkomst dient plaats te vinden.
 - De opkomstdagen worden ingeroosterd in het jaarrooster.
 - Ingeroosterde opkomstdagen kunnen niet worden verschoven naar een andere datum als gevolg van ziekte van de werknemer. In geval van ziekte van de werknemer vervalt een geplande opkomstdag. Indien sprake is van een opleiding of training op de opkomstdag, dan zal dit door werknemer op een later moment of andere opkomstdag worden ingehaald.
 - De op 31 december van enig jaar resterende opkomstdagen komen per gelijke datum te vervallen;
 - De ploegentoeslag bedraagt 31,0 %;
 - Op alle feestdagen in enig jaar, zal gewerkt worden met toekenning van de feestdagentoeslag.
 - Er gelden geen ATV dagen.
 - Het aantal vakantie-uren bedraagt 176 uren op jaarbasis;
 - Voor werknemers op 31 maart 2006 onafgebroken in dienst bedraagt het aantal vakantie-uren 200 uren op jaarbasis.

Werken op feestdagen

Binnen Nestlé was sprake van een ongeschreven "regel" met betrekking tot vrijaf op een feestdag in de vijfploegendienst. In aanvulling op hetgeen in de CAO is opgenomen is de navolgende afspraak gemaakt.

Werknemers in de vijfploegendienst kunnen op een feestdag vrijaf nemen zonder dat daarbij vakantiedagen worden afgeschreven. Het besluit daartoe ligt bij de werkgever. Indien de bezetting gedurende een feestdag kan worden beperkt zal de ploeg in onderling overleg bepalen wie in de gelegenheid wordt gesteld vrijaf te nemen. Degene die hiervan gebruik maakt heeft geen recht op de feestdagentoeslag.

5. Arbeidsduurverkorting
 - a. Door de werkgever worden op jaarbasis 11,5 adv dagen vastgesteld. Op adv dagen wordt door werknemers waarvoor deze zijn vastgesteld met behoud van inkomen niet gewerkt. De wijze waarop de adv dagen worden opgenomen, wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
 - b. Een niet opgenomen roostervrije dag vervalt, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag te genieten.
 - c. Deeltijdwerkers zullen naar rato van hun arbeidsduur gebruik maken van arbeidsduurverkorting.
 - d. Over een andere aanwending van roostervrije dagen dan in vrije tijd kan op ondernemingsniveau overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de vakverenigingen.
 - e. Werknemers boven functiegroep IX hebben geen recht op arbeidsduurverkorting.
6. Uurloonwaarde deeltijdwerkers
De deeltijdwerknemers die ten tijde van de ingangsdatum van de eerste CAO (2007) in dienst zijn, kunnen eenmalig kiezen voor ofwel een uurloon inclusief ADV -uren of exclusief ADV uren. Nieuw in dienst tredende parttimers hebben een uurloon exclusief ADV uren.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. Op grond van door hen in hoofdzaak verrichte arbeid wordt de functie van werknemers ingedeeld in functiegroepen.
De indeling van de functies, die is gebaseerd op functieclassificatie volgens de ORBA-methode, is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bij verschil van mening over de indeling zal de werkgever aan de werknemer een functieomschrijving verstrekken.
 - c. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een tabel omvat, gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2. Werknemers, ingedeeld in de groepen IV en hoger, die bij hun indiensttreding of bij de 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 een maximaal één functiegroep lagere beloning ontvangen dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 betalingsperioden bedragen.
3. Werknemers, die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere functiegroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
Bij indeling in een hogere functie van een vakvolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken functiegroepen plus zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
4. **Waarneming**
 - a. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het onder b van dit lid bepaalde.
 - b. De werknemer die gedurende tenminste één volle dienst een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering.
Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken functiegroepen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de bepaling van zijn schaalsalaris met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

De regeling geldt alleen voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 9.

5. Werknemers, die definitief worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere functiegroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - a. Vindt deze indeling plaats door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken functiegroepen of zoveel meer als nodig is om het

- nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. Vindt deze indeling plaats als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wordt de werknemer via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Ligt het oude schaalsalaris boven het maximum van zijn nieuwe functiegroep dan wordt het verschil tussen het oude schaalsalaris en dit maximum omgezet in een persoonlijke toeslag, deze toeslag wordt nominaal van aard en zal bij promoties naar een hogere schaal voor 50% worden afgebouwd.
Na het bereiken van de 55 - jarige leeftijd wordt een nieuwe persoonlijke toeslag of het restant hiervan niet meer afgebouwd
6. Werknemers, die tijdelijk worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, blijven in hun oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een lager ingedeelde functie kan maximaal 6 1/2 perioden duren. Daarna wordt gehandeld volgens het in lid 5 bepaalde.

Artikel 9

Toepassing van de salarisschalen

1. a. Het schaalsalaris van de vakvolwassen werknemer wordt éénmaal per jaar en wel op 1 januari, opnieuw vastgesteld.
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere functiegroep op grond van het bepaalde in artikel 8 leden 3, 5a en 5b, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 8 lid 2 bepaalde nog in een lagere functie zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- b. Het schaalsalaris zal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding met 1 schaalperiodiek worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli en werknemer voldoet aan de eisen conform het beoordelingsgesprek. Voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 10 tot en met 13 wordt deze verhoging expliciet gekoppeld aan de uitkomst van het nader te ontwikkelen beoordelingsgesprek.
Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de schaalperiodiek één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
2. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van de betalingsperiode betaalbaar gesteld.
3. Jeugdigen, die met goed gevolg een opleiding tot bedieningsvakman hebben voltooid, worden de betalingsperiode daaropvolgend ingeschaald in functiegroep III.

Salarisaanpassing

Per 1 januari 2019 worden de feitelijk verdiende salarissen en de salarisschalen structureel met 3,25% verhoogd.

Artikel 10

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De schaalsalarissen worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit.

2. Toeslag voor bijzondere arbeidstijden / inconveniënte uren

Voor de zogenaamde inconveniënte uren gelden voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot 10, de volgende toeslagpercentages op het basisuurloon:

ma 06.00-zat 06.00

- gewone uren	06.00-18.00 (ma t/m vrij)	00 %
- avonduren	18.00-22.00	25 %
- nachturen	22.00-06.00	35 %

zat 06.00-ma 06.00:

- zaterdag	06.00-15.00	50 %
- zaterdag	15.00-24.00	75 %

- zondag	00.00-24.00	100 %
- maandag	00.00-06.00	100 %

Indien een werknemer op zaterdag, zondag en feestdagen een extra (gedeelte van een) dienst draait kan ongeacht de functiegroep aanspraak worden gemaakt op de betaling van de uren en de alsdan geldende inconveniëntentoeslag.

Cumulatie van bovenstaande percentages met de overwerktoeslag conform artikel 10 lid 5 is uitgesloten.

3. Toeslag voor het werken in ploegen

- a. Voor arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het uurloon betaald.
- b. De hoogte van de ploegentoeslag wordt in het bijzonder bepaald door het dienstrooster van de werknemer gecombineerd met de inconveniëntentabel als genoemd in artikel 10.2 (toeslag voor bijzondere arbeidstijden).
- c. De werknemer werkt, tenzij anders overeengekomen, volgens één van de volgende dienstroosters:
 - een dagdienstrooster van maandag t/m vrijdag met een arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
 - een tweeploegendienst van maandag t/m vrijdag omvattende een periode van 2 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
 - een drieploegendienst van zondag t/m vrijdag omvattende een periode van 3 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
 - een vijfploegendienst van zondag t/m zondag omvattende een periode van 10 aaneengesloten weken van gemiddeld 34,62 uur en 8 uur per dienst

Bij een tweeploegendienst wordt volgens een door werkgever vast te stellen rooster beurtelings in een ochtend- en een middagdienst, of een nacht- en een middagdienst, of in een ochtend- en een nachtdienst gewerkt.

Bij een drie-, vier- en vijfploegendienst wordt volgens een door werkgever vast te stellen rooster beurtelings in een nacht-, middag- en ochtenddienst gewerkt.
- d. Voor een tweeploegendienstrooster geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag een ploegentoeslag van 11,19 %.
 Voor de in artikel 7, lid 4 omschreven vijfploegendienst geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag een toeslag van 31%.
 Voor de drieploegendienst geldt in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag een ploegentoeslag van 22,1 %.

Voor werknemers die in een afwijkend ploegendienstrooster werkzaam zijn, zal de ploegentoeslag vastgesteld worden op basis van het gestelde onder 10.2.

4. Vergoeding voor extra opkomst

De werknemer waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot 10 en die op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur dan wel op zaterdag tot 12.00 uur naar het bedrijf moet komen zal daarvoor per geval een extra vergoeding genieten ten bedrage van een uurloon.

Wordt de werknemer op werkdagen tussen 22.00 en 07.00 uur, op zaterdag na 12.00 uur, op zondag of op algemeen erkende Christelijke feestdagen ontboden, dan zal de extra vergoeding tweemaal een uurloon bedragen.

Deze vergoedingen gelden ook met betrekking tot werknemers, die op werkdagen na 07.00 uur worden ontboden, indien zij gedurende de hieraan voorafgaande nacht in het bedrijf werkzaam zijn geweest.

Extra reiskosten, welke ontstaan ten gevolge van het feit dat de werknemer in de in dit lid bedoelde gevallen ontboden wordt naar het bedrijf, worden door de werkgever vergoed aan de werknemer op wie een reiskostenvergoeding van toepassing is.

Indien met het oog op overwerk van een deeltijdwerker een extra opkomst noodzakelijk is, wordt deze volgens de hiervoor genoemde regeling vergoed.

5. Beloning voor overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren, waarmee het geldende rooster wordt overschreden.
 De werkgever betaalt geen vergoeding voor overwerk dat wordt verricht in aansluiting aan de normale dagtaak, incidenteel noodzakelijk voor het afmaken van een bepaalde taak, indien dit overwerk niet langer dan een half uur duurt.
 Is dit overwerk van langere duur, dan is vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.

Bij het opdragen van overwerk zal de werkgever rekening houden met aantoonbaar vastgestelde studieafspraken van een werknemer. Voor elk overuur ontvangt de werknemer waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 9 een uurloon, alsmede een toeslag, afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht en wel:

- 50 % voor elk uur gelegen tussen maandag 0 en zaterdag 12 uur;
- 100% voor elk uur gelegen op zaterdag tussen 12 en 24 uur;
- 100% voor elk uur gelegen op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur.

De werknemer heeft de mogelijkheid het overwerk en de overwerktoeslagen te compenseren door werkverlet met behoud van salaris, met dien verstande dat dit slechts mogelijk is indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever toelaat.

- Rusttijd nodig geworden in verband met overwerk, wordt tot een maximum van een half uur uitbetaald.
- Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegdienst of avond- en nachturen toegekend.
- Het verrichten van overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder dienen op hun verzoek te worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.
- Voor deeltijdwerkers is sprake van overwerk wanneer zij in opdracht van de werkgever werken op uren, waarmee het voor werknemers met een volledig dienstverband vastgestelde rooster wordt overschreden.

Voor deeltijdwerkers gelden als meeruren de uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de voor de werknemer overeengekomen arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur niet wordt overschreden. Deze meeruren worden beloond met een toeslag van 20% die is samengesteld uit de over die uren opgebouwde vakantietoeslag en vakantiedagen. Over deze meeruren zal tevens pensioenopbouw plaatsvinden

6. Slaapuren

- Onverminderd het in het vorig lid bepaalde, heeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden, op uren die vallen tussen 22 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 5 uur 's ochtends is begonnen niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen, dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uur. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding.
- De werknemer in ploegdienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden.

Als het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

7. Overplaatsing uit de ploegdienst

De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de tijd gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:

- indien hij korter dan 6 maanden in ploegdienst heeft gewerkt: geen bedrag meer;
- indien hij 6 maanden of langer doch korter dan 1 jaar in ploegdienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende periode;
- indien hij 1 jaar of langer doch korter dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daarop volgende periode;
- indien hij 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daarop volgende periode
80% gedurende 2 1/2 perioden
60% gedurende 2 perioden
40% gedurende 1/4 perioden
20% gedurende 1 periode;
- indien hij 5 jaar of langer in ploegdienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daarop volgende periode
80% gedurende 4 1/2 perioden
60% gedurende 4 perioden
40% gedurende 3 1/2 perioden
20% gedurende 3 perioden.

8. Werknemers van 55 jaar en ouder

- a. die op eigen verzoek worden overgeplaatst naar de dagdienst, behoudt de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:
 - 100% ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - 80% van de resterende ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - 60% van de resterende ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - 40% van de resterende ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - 20% van de resterende ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - Geen ploegentoeslag meer na 5 jaar dagdienst.
- b. die 10 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt en die op verzoek van de werkgever worden overgeplaatst naar de dagdienst ontvangen de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:
 - 100% gedurende de lopende en de daarop volgende periode
 - 80% gedurende 9 3/4 perioden
 - 60% gedurende 9 3/4 perioden,
 - daarna 50%.

De werkgever zal niet overgaan tot overplaatsing naar de dagdienst van werknemers nadat de OR in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen.
- c. werkzaam in de dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegdienststrooster worden geplaatst.
- d. kunnen op basis van medische gronden (beslissing bedrijfsarts) een verzoek doen voor overplaatsing naar een dagdienstfunctie. Deze werknemers hebben bij gebleken geschiktheid een voorrangpositie bij een vacature in dagdienst.

9. Vergoedingen voor consignatie

- a. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn en waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot 10, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 1%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 2 ½% van hun schaalsalaris.
- b. Werknemers kunnen gedurende ten hoogste 20 weken per jaar geconsigneerd zijn, met dien verstande dat consignatie ten hoogste drie achtereenvolgende weekeinden zal duren.
- c. Artikel 10 lid 7 is van overeenkomstige toepassing.

10. Inconveniëntentoeslag

- a. Werknemers, die werkzaam zijn in de productie en waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 9 (inclusief technische dienst, magazijnpersoneel en chauffeurs en laboratoriumpersoneel en de agrarische dienst) ontvangen per kwartaal (voor gedeelten van een kwartaal naar rato) een zogenaamde inconveniëntentoeslag van € 31 bruto.
- b. Bovenstaande toeslag maakt geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van de vakantietoeslag en de uitkering op grond van artikel 17.
Eveneens worden over deze toeslag geen andere procentuele toeslagen berekend (overwerk, ploegentoeslag e.d.).
De toeslag telt wel mee bij de aanvulling op de uitkering krachtens de Ziektewet en de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte.
- c. Individuele verzoeken voor toekenning van deze toeslag zullen met de Ondernemingsraad worden besproken.

Per 1 januari 2019 is de vaste inconveniententoeslag (artikel 10 lid a) komen te vervallen voor alle werknemers.

Artikel 11

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan:
 - a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen: nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag en de beide kerstdagen;
 - b. Koningsdag (27 april), alsmede de Bevrijdingsdag in de lustrumjaren.
2. Over feestdagen wordt het gederfde inkomen doorbetaald.
3. Arbeid op zondag, alsmede op de in lid 1 genoemde feestdagen zal zoveel mogelijk worden voorkomen.
De werkgever zal echter bij aanwijzing rekening houden met eventuele principiële bezwaren, die bij de werknemer tegen het verrichten van zondagsarbeid als zodanig bestaan.

4. Voor eventueel te verrichten arbeid op zondag dan wel op een zaterdag, welke samenvalt met een feestdag als bedoeld in lid 1 sub a, ontvangt de werknemer per gewerkt uur een uurloon; in alle gevallen ontvangt de werknemer bovendien een toeslag van 100%.
Voor eventueel te verrichten arbeid op zondag, welke samenvalt met een feestdag als bedoeld in lid 1 sub a ontvangt de werknemer per gewerkt uur een uurloon; in alle gevallen ontvangt de werknemer bovendien een toeslag van 200%.
Bij arbeid op feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag als bedoeld in lid 1 sub a wordt het uurloon verhoogd met 100%, terwijl tevens compensatie van tijd plaatsvindt. Is dit laatste naar het oordeel van de werkgever op grond van het bedrijfsbelang niet mogelijk, dan wordt het uurloon verhoogd met 200% in plaats van met 100%. Betreft het arbeid tussen 0 en 24 uur op dagen als genoemd in lid 1 sub b, dan zullen uitsluitend op een door de werkgever na overleg met ondernemingsraad vast te stellen dag even zo vele uren vrijaf met behoud van salaris worden gegeven als er uren op deze feestdag zijn gewerkt.

Artikel 12

Geoorloofd verzuim

Ongeacht het bepaalde in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg geldt het volgende:

1. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het periode-inkomen gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, tenzij 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:
De in dit lid beschreven situaties die leiden tot geoorloofd verzuim van echtgenoten zullen ook van toepassing zijn bij geregistreerd partnerschap.
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende 4 uur;
 - b. bij huwelijk van de werknemer: gedurende 2 dagen;
 - c. bij bevalling van de echtgenote: geboorteverlof wordt vanaf 1 januari 2019 uitgebreid naar vijf dagen bij een fulltime baan. Bij een parttime baan hangt het aantal dagen geboorteverlof af van de arbeidsomvang per week. De werknemer moet het geboorteverlof binnen vier weken vanaf de eerste dag na de bevalling opnemen en kan dit verlof ook binnen deze vier weken spreiden (wet WIEG).
 - d. Adoptie- en pleegzorgverlof is uitgebreid van vier weken zonder behoud van loon naar zes weken. De verlenging van de adoptie- en pleegzorgverlof treedt in werking op 1 januari 2019 en geldt ten aanzien van kinderen van wie de feitelijke opnemings in het gezin op of na 1 januari 2019 plaatsvindt (wet WIEG);
 - e. bij huwelijk van eigen kinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, en elk der ouders of schoonouders: gedurende 1 dag;
 - f. bij overlijden van de echtgen(o)t(e) en tot het gezin behorende familieleden: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - g. bij overlijden van één der ouders, eigen niet inwonende of aangehuwde kinderen en schoonouders: gedurende 2 dagen;
 - h. bij begrafenis of crematie van één der ouders, eigen niet inwonende kinderen of aangehuwde kinderen, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen: gedurende 2 dagen;
 - i. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: gedurende 1 dag;
 - j. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders van de werknemer: gedurende 1 dag;
 - k. bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende 1 dag;
 - l. bij Priesterwijding van een zoon of pleegzoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind: gedurende 1 dag;
 - m. voor het doen van een examen ter verkrijging van een vakdiploma betrekking hebbende op de werkzaamheden in de onderneming gedurende de daarvoor nodige tijd mits de werknemer daarvan 14 dagen tevoren aan zijn werkgever kennis heeft gegeven;
 - n. bij bezoek aan huisarts of tandarts: gedurende een maximum tijdsduur van twee uur, tenzij aangetoond wordt dat meer tijd nodig is;
 - o. bij bezoek aan een specialist: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd met een maximum van 4 uur, tenzij de werknemer aannemelijk maakt, dat langer verzuim noodzakelijk was, in welk geval dit langere verzuim tot een maximum van één dag wordt doorbetaald; gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de Wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;

- p. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer vormings- en/of vakonderwijs volgt;
 - q. bij verhuizing van de werknemer: gedurende 1 dag.
2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, vakbondsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakbond opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakbond ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - b. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst. Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakbond als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

Artikel 13

Verlof

1. Vakantie

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar

Duur der vakantie:

- a. Iedere werknemer in volledige dienst van de werkgever heeft per vakantiejaar afhankelijk van zijn dienstrooster recht op een vakantie met behoud van periode-inkomen van maximaal 26 dagen. Van deze vakantie zullen tenminste 2 en ten hoogste 3 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, die in overleg tussen de werkgever en werknemer, c.q. ondernemingsraad, in de maanden mei tot en met september worden gegeven. Een periode van drie aaneengesloten kalenderweken vakantie kan worden genoten voor zover naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De overige dagen zullen als snipperdagen gelden. De parttime werknemer verwerft boven omschreven vakantierechten naar evenredigheid van de gemiddeld voor hem geldende werkelijke arbeidsduur in verhouding tot de normale arbeidsduur als omschreven in artikel 7.
Ook bij alle overige daarvoor in aanmerking komende bepalingen van dit artikel wordt voor de parttime werknemer deze evenredigheid als uitgangspunt genomen.
Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage 4 is bepaald.
- b. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van periode-inkomen, voor zover hij op 1 januari betreffende aantal jaren in dienst is dan wel de bepaalde leeftijd heeft bereikt:
 - 1 dag: bij 15-jarig onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd
 - 2 dagen: bij 20-jarig onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd
 - 3 dagen: bij 25-jarig onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd
 - 4 dagen: bij het bereiken van de 59-jarige leeftijd
 - 5 dagen: bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd
 - 6 dagen: bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd
 - 7 dagen: bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd
 - 8 dagen: bij het bereiken van de 63-jarige leeftijd
 - 9 dagen: bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd

Artikel 13 lid 1 b vervalt met ingang van 1 januari 2015. Voor de werknemer die per 1 januari 2015 al gebruik maakte van de regeling geldt een overgangsregeling. De overgangsregeling is opgenomen in artikel 13 lid 14.

- c. Met ingang van 1 januari 2015 hebben alle werknemers recht op leeftijdsdagen volgens onderstaande tabel

Leeftijd	Aantal leeftijdsdagen
61	1
62	2
63	3
64	4
65	5
66	6

- d. 1. Jeugdige werknemers die op 1 mei 16 jaar zijn, hebben recht op 4 dagen extra vakantie.
2. Jeugdige werknemers die op 1 mei 17 jaar zijn, hebben recht op 3 dagen extra vakantie als zij op dat tijdstip een onafgebroken dienstverband van tenminste 1 jaar hebben.
- e. Indien een werknemer, waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 10 t/m 13, structureel meer dan 38,23 uur per week werkt, vindt over dit meerdere een opbouw van vakantiedagen plaats.
- f. De werknemer die tussentijds in of uit dienst is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie voor elke periode dienstverband in het lopende jaar.
- g. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 10e van de periode, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 10e van een periode, wordt hij voor de toepassing van het in lid 2 bepaalde geacht de volle periode in dienst te zijn geweest.
Bij indiensttreding van de werknemer na de 10e van een periode, evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 10e van een periode, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle periode niet in dienst te zijn geweest.
In afwijking daarvan zal, indien het dienstverband korter dan 30 dagen heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie verkrijgen.

2. Tijdstip der vakantie

- a. Indien de werkgever in overleg met de ondernemingsraad het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. De vaststelling van het in de vorige zin bedoelde tijdvak dient zoveel mogelijk voor 1 januari te geschieden.
- b. Ingeval een werknemer, indien het voorgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen waardoor salarisderiving wordt voorkomen.
- c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad kunnen worden vastgesteld.

3. Snipperdagen

- a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de ondernemingsraad plaatsvindt.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Deze dagen kunnen ook in uren worden opgenomen.
- c. De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoet komen aan de behoefte van buitenlandse werknemers om vrijaf te nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen.

4. Niet opgenomen vakantie

De werkgever zal alvorens de dagen aan te wijzen in overleg met de werknemer treden om de resterende vakantiedagen binnen redelijke termijn in te roosteren. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 2006 en is niet van toepassing op het saldo dat reeds per 1 januari 2006 bestaat.

5. Vakantieverwerving bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. In afwijking van het onder sub a bepaalde verwerft de werknemer wel aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld salaris, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 7: 641 lid 3 van het BW geniet (niet opgenomen opgebouwd verlof bij een vorige werkgever);
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 van het BW geniet; (politiek verlof)
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.

- g. 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.
- i. 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.
- j. de werknemer die de bedongen arbeid niet kan verrichten wegens ziekte, heeft dezelfde aanspraak op vakantie als een arbeidsgeschikte werknemer.
- c. De werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

6. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperdagen binnen een periode, waarin de werknemer ten gevolge van één der in artikel 12 lid 1 sub c, d, e, f, g of o genoemde omstandigheden geen arbeid kan verrichten, dan zal de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen op welk tijdstip hij deze vakantie alsnog zal genieten, onverminderd het hierna sub b bepaalde.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld.

7. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat in onderling overleg deze vakantiedagen in de opzeggingstermijn kunnen zijn begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald, zonder dat hierbij de verjaringstermijn van lid 8 van dit artikel van toepassing is.

8. Verjaring

Vakantierechten die niet zijn opgenomen vóór het tijdstip, liggend 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, verjaren.

9. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 7 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld. De werknemer heeft evenwel recht op een schadevergoeding voor door hem geleden aantoonbare schade, die voortvloeit uit een door de werkgever aangebrachte wijziging in het tijdstip van de aaneengesloten vakantie.

10. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan bepalen dat een verzoek voor het opnemen van de aaneengesloten vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet worden ingediend.

11. Seniorenregeling

a. Seniorenregeling tot 1 januari 2015

De werknemer van Rixona Venray die op:

- 1 januari 2006 53 jaar is en
- die in zijn werk te maken heeft met veel inconvenienten waaronder het werken in ploegendienst, kan op zijn verzoek en in overleg met zijn leidinggevende vanaf de leeftijd van 58 jaar zijn werkzaamheden verrichten middels een arbeidstijdverkorting van 11% van de normale arbeidsduur (als bedoeld in artikel 7 lid 1 en lid 4), zulks met behoud van het periode inkomen en pensioenrechten. Het recht gaat in op de eerste dag van de maand waarin betrokkene de leeftijd van 58 jaar bereikt. Indien er discussie ontstaat over het toekennen van bovenstaande regeling m.b.t. de inconvenienten, zal de mate waarin inconvenienten deel uitmaken van de waardering van de functie bepalend zijn. Zodra de uitkomsten van de lopende functiewaardering- onderhoudsronde bekend zijn, zullen werkgever en vakvereniging in overleg een maatstaf vaststellen.

Voor de werknemer die niet kan deelnemen aan de bovenstaande regeling geldt de navolgende regeling

- a. Voor de werknemer die de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt zal de mogelijkheid bestaan in overleg met de werkgever extra vrijaf te nemen. De maximum tijdsduur bedraagt voor werknemers van 62 jaar: 48 uren per contractjaar, voor werknemers van 63 jaar: 72 uren per contractjaar en voor werknemers van 64 jaar: 96 uren per contractjaar.
- b. Recht op de mogelijkheid van vrijaf, zoals bedoeld in lid a., ontstaat met ingang van het kalenderkwartaal waarin de leeftijd, zoals in lid a. aangegeven, wordt bereikt.
- c. Per niet gewerkt uur wordt 85% door de werkgever betaald.
- d. De extra vrije tijd zal niet van invloed zijn op pensioenafspraken, uitkeringen krachtens de sociale zekerheidswetten, vakantietoeslag en gratificaties.
- e. Werknemers van 55 jaar en ouder worden in de gelegenheid gesteld te gaan werken op basis van 90% van de normale arbeidsduur (in overleg met de werkgever in te vullen) tegen betaling van 95% van het salaris waarbij de pensioenopbouw op basis van 100% wordt voortgezet. In deze situatie komen de rechten op arbeidsduurverkorting zoals bedoeld in artikel 7 lid 5 te vervallen.

Deze regeling geldt onder voorbehoud van wettelijke handhaafbaarheid (leeftijdscriminatie).

Om in aanmerking te komen voor de 58-plus seniorenregeling geldt dat de werknemer in zijn functie minimaal 10 ORBA punten (zie bijlage 1) voor werk gerelateerde bezwaren heeft (omdat voor het werken in ploegendienst een ploegentoeslag wordt uitgekeerd, wordt dat niet gezien als bezwarende omstandigheid). Voor toepassing van de seniorenregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt gedurende de looptijd van de CAO dat uitgaande van een oorspronkelijke werkweek van 38,23 uur, zij hun rechten op arbeidsduurverkorting blijven behouden.

Artikel 13, lid 11 a vervalt met ingang van 1 januari 2015. Voor de werknemer die per 1 januari 2015 al gebruik maakt van de regeling, geldt een overgangsregeling. De overgangsregeling is opgenomen in artikel 13, lid 14.

b. Seniorenregeling per 1 januari 2015

Met ingang van 1 januari 2015 kan de werknemer van 60 jaar en ouder gaan werken op basis van 90% van de normale arbeidsduur (in overleg met de werkgever in te vullen). Daarbij geldt een betaling van 95% van het salaris waarbij de pensioenopbouw op basis van 100% wordt voortgezet. In deze situatie komen de rechten op arbeidsduurverkorting te vervallen.

12. Prepensioneringsverlof

De werknemer zal in de twee jaar voorafgaand aan zijn (pre-)pensionering in de gelegenheid gesteld worden, met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande (pre-)pensionering.

Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld bedraagt in totaal 5. Daarnaast zal de werkgever een bijdrage leveren van € 750,00 netto voor het volgen van een cursus.

13. Verkopen/kopen van vakantiedagen

Werknemer heeft het recht om per jaar 6 (bovenwettelijke) vakantiedagen te kopen of te verkopen.

14. Overgangsregeling seniorenregeling

De werknemer die per 1 januari 2015 al gebruik maakte van de regelingen in artikel 13, lid 1b en artikel 13, lid 11 a ontvangt op 1 januari van enig jaar de waarde van het huidige aantal senioren/leeftijds/dienstjaren uren op 1 januari 2015 in een bruto bedrag (op basis van basisuurloon (uurloon + ploegentoeslag (art. 10 lid 3) + persoonlijke toeslag (art. 8 lid 5 sub b), en alle andere vaste toeslagen voor zover van toepassing).

- De werknemer heeft vervolgens ieder jaar de keuze om:
 - a. van het bruto bedrag maximaal 30% aan uren/dagen tegen gelijke grondslagen terug te kopen
In deze situatie ontvangt de werknemer een bruto bonus op de waarde van de op 1 januari verkochte uren/ dagen van 10%.

of

- b. van het bruto bedrag 100% aan uren/dagen tegen gelijke grondslagen terug te kopen.
Alsdan is er geen bonus van 10% toepassing.

Als grondslag voor de berekening van de geldwaarde voor de verkoop en terugkoop van uren/dagen gelden de bedragen van 1 januari van het kalenderjaar.

Voor alle werknemers die niet kunnen deelnemen en/of per 1 januari 2015 niet deelnemen aan de onder artikel 13 lid 11 regeling, is het volgende van toepassing:

- Werknemers jonger dan 50 jaar (peildatum 1-1-2015): ontvangen per 1 januari 2015 eenmalig een bruto uitkering van 750,00 euro;
- Werknemers tussen 50 tot 55 jaar (peildatum 1-1-2015): ontvangen per 1 januari 2015 eenmalig een bruto uitkering van 1000,00 euro;
- Werknemers van 55 jaar en ouder (peildatum 1-1-2015): ontvangen per 1 januari 2015 eenmalig een bruto uitkering van 1.250,00 euro.

De bovenstaande bonusregeling was alleen van toepassing op de CAO Rixona Venray B.V. 2014 - 2016.

Artikel 14

Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt per vakantiejaar aanspraak op een vakantietoeslag toegekend ten bedrage van 13 maal 8% van het periode inkomen (inclusief PT's waarover krachtens artikel 25 vakantietoeslag wordt berekend) van april (en inclusief eventuele reeds bestaande PT's voor maart 2006), indien hij 13 periodes onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, met dien verstande dat voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt de vakantietoeslag ten minste het bruto bedrag zal bedragen dat overeenkomt met de vakantietoeslag van het salaris van functiegroep III bij 0 functiejaren.
Als peildatum voor het bepalen van de vakvolwassen leeftijd geldt 1 januari van enig jaar.
De uitbetaling zal plaatsvinden in periode 5 en heeft betrekking op het hele lopende kalenderjaar; wijzigingen in arbeidsduur gedurende het vakantiejaar (januari - december) worden hierbij verrekend.
2. De werknemer die op of na 1 juni van enig jaar in dienst treedt, ontvangt de hem toekomende vakantietoeslag over het lopende jaar in de maand december (peildatum december)
3. Bij beëindiging van het dienstverband –om een andere reden dan pensionering of overlijden- zal, indien de werknemer meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan hem op grond van het dienstverband in het lopende kalenderjaar toekomt, verrekening met de winstuitkering dan wel de laatste salarisbetaling plaatsvinden.
4. De vakantietoeslag welke in de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen is begrepen zal in mindering worden gebracht op hetgeen de werkgever aan vakantietoeslag is verschuldigd.

Artikel 15

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte gedurende eerste 52 weken.

Ingeval van ziekte zal aan de werknemer die:
 - a. voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever is;
 - b. tenminste een half jaar onafgebroken een dienstverband bij de werkgever heeftgedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto salaris ontvangen.
3. Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte gedurende de 53^e tot en met de 104^e week

De werknemer die recht had op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krachtens lid 2,

heeft gedurende de 53^e tot en met de 104^e week van zijn ziekte recht op een aanvulling van 30% van zijn nettosalaris, mits hij voldoet aan alle verplichtingen krachtens de Wet Verbetering Poortwachter (Stb. 2001,628).

4. Arbeidsongeschiktheid na de 104^e week

Krachtens de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) kan aanspraak worden gemaakt op de volgende bepalingen:

- a. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt de volgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:
 - derde ziektejaar 90% van het arbeidsongeschiktheidspercentage,
 - vierde ziektejaar: 80% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
 - vijfde ziektejaar 70% van het arbeidsongeschiktheidspercentage,
 - zesde ziektejaar 60% van het arbeidsongeschiktheidspercentage,
 - zevende ziektejaar 50% van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Gedurende 7 jaren na datum ziekmelding geldt een ontslagverbod (op grond van arbeidsongeschiktheid) voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage kleiner dan 35%. Deze werknemers kunnen zowel intern als extern herplaatst worden.

- b. De werknemer die tussen 35-80% arbeidsongeschikt is ontvangt als aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende het derde tot en met het zevende jaar 5% van het inkomen

- 5
 - a. Werknemers die voldoen aan de IVA condities zullen –zo nodig met terugwerkende kracht- de eerste twee jaren 100% doorbetaald krijgen.
 - b. Indien de werknemer gedurende de eerste 2 jaar van de ziekte werkt zal het volledige inkomen doorbetaald worden. Arbeidstherapie zal gelijk gesteld worden aan werken.
 - c. Indien de restverdiencapaciteit de eerste twee jaren door de werkgever niet volledig wordt ingezet, zal deze toch vergoed worden als ware er gewerkt.
 - d. Indien er geschillen zijn over de mate van inzetbaarheid en loonwaarde kan de wettelijke second opinion procedure worden toegepast.
 - e. Werkgever zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte werknemers intern passend werk te vinden.
 - f. Indien voor werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn geen passend werk beschikbaar is, zullen door werkgever re-integratie-activiteiten gericht op externe herplaatsing worden verricht.
 - g. Indien minder dan 50% van de verdiencapaciteit wordt gebruikt, zal de werknemer na het tweede ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% van het inkomen ontvangen.
 - h. Voorts zal werkgever een preventiebeleid voeren zoals vastgelegd in bijlage 3

Voor de werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80% neemt werkgever een inspanningsverplichting op zich om tenminste 50% van de resterende verdiencapaciteit te benutten.

Met betrekking tot artikel 15 geldt dat de werknemer die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet kan verrichten, verplicht is zich, behalve aan de eventuele controle op grond van voorschriften van de wettelijke uitvoeringsorganen, ook te onderwerpen aan een door of namens de werkgever ingestelde controle.

Aan de werknemer, die zich niet onderwerpt aan de hiervoor bedoelde controle of zich niet gedraagt naar de aanwijzingen van de behandelde geneesheer, kunnen de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen onthouden worden.

Onder bruto periode inkomen wordt in artikel 15 verstaan het bruto periode inkomen dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij arbeidsgeschiktheid zou zijn geweest. Bij de vaststelling van dit bruto periode inkomen wordt eventueel overwerk echter niet in aanmerking genomen.

Van de mogelijkheid voor Aviko Rixona om 50% van de wettelijk gedifferentieerde WGA- premie (WGA vast en WGA flex) op het netto loon van de werknemer te verhalen zal geen gebruik gemaakt worden.

Artikel 16

Uitkering na overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstige periode inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden.
Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
Onder laatstelijk rechtens toekomstig salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten schaalsalaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
2. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan
 - b. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze
 - c. de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen
 - d. Degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 17

Uitkering

1. De werkgever zal in de loop van enig kalenderjaar aan de werknemer met wie een onafgebroken dienstverband van tenminste 3 maanden heeft bestaan, een betaling doen van ten minste 3% van het in de voorafgaande 13 periodes bij de werkgever verdiende inkomen (exclusief overwerkdiensten en de vakantietoeslag) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid. Bij beëindiging van het dienstverband anders dan op eigen verzoek en anders dan op grond van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zal voor elke periode dienstverband waarover deze uitkering nog niet is verstrekt, 1/13 van deze uitkering worden gegeven.
2. Deze regeling heeft geen invloed op jubileumgratificaties.

Artikel 18

Salarisbetaling

De werkgever is verplicht het salaris, vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen, uiterlijk op de laatste dag van de betalingsperiode betaalbaar te stellen.

De salarisspecificatie zal vermelden:

- a. de naam van de werknemer;
- b. de periode waarop de salarisbetaling betrekking heeft;
- c. brutosalarisbedrag en eventuele andere beloningen;
- d. de verrichte inhoudingen.

Artikel 19

Pensioenregeling

De Aviko Pensioenregeling is van toepassing met de volgende kenmerken:

- De totale bijdrage aan de Aviko (CDC) pensioenregeling bedraagt 23% van het pensioengevend jaarsalaris (inclusief werknemersbijdrage) per jaar. Uit deze premie worden naast de reguliere pensioenaanspraken, ook de overgangsregeling bijzonder tijdelijk partnerpensioen, de

- overgangsregeling garantie partnerpensioen, de VPL¹-pensioeninkoop, de voorwaardelijke indexatie voor de actieve werknemers en de risicopremies over deze periode gefinancierd.
- Werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling bedraagt 6,9% van de pensioengrondslag (pensioengevend jaarsalaris – franchise).
 - Jaarlijkse opbouw voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de pensioengrondslag. De jaarlijkse opbouw van het Partnerpensioen bedraagt 35% hiervan.
 - Pensioenrichtleeftijd is 68 jaar.
 - Franchise bedraagt € 17.069 (niveau 2019) en wordt jaarlijks geïndexeerd met de Aviko loonindex.
 - De pensioenopbouw wordt toegepast tot maximaal € 107.593 pensioengevend salaris (niveau 2019).
 - Er is geen onvoorwaardelijke indexatie. Indexatie kan worden toegekend voor zover sprake is van een positieve premiemarge bij een vaste premie van 23% (2019 en 2020). De hoogte van de eventueel toe te kennen indexatie in enig jaar is afhankelijk van de beschikbare premiemarge ná financiering van de volledige jaarinkoop (inclusief overgangsregelingen en VPL) risicopremies en de opslagen. De voorwaardelijke indexatie wordt gemaximeerd op 2% per jaar.
 - CAO partijen hebben afgesproken positieve premiemarge (en de beschikbare middelen in het depot) nog niet aan te wenden voor indexatie, zodat de huidige pensioenregeling ingekocht kan (blijven) worden en ook de VPL-afspraken nagekomen en gefinancierd worden. Eventueel resterende positieve premiemarge in 2019 en 2020 kan wordt gereserveerd voor het toekennen van indexatie in toekomstige jaren.

Met CAO partijen en PGB is hierover een procesafspraken gemaakt:

Uiterlijk op 1 mei van het opvolgende kalenderjaar bepalen partijen op welke wijze het vastgestelde premiedepot wordt aangewend, op basis van een voorstel daartoe van PGB.

In 2019 en 2020 wordt de Aviko pensioenregeling, behoudens actualiseringen specifiek voor 2019 en 2020, ongewijzigd voortgezet.

In 2020 maken CAO partijen afspraken over de Aviko pensioenregeling vanaf 2021 in verband met de afloop van de overeenkomst van aansluiting bij de pensioenuitvoerder (2016-2020), die dan afloopt en o.a. de vrijval van het VPL-budget

¹VPL = *Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling*

Artikel 20

EVC

- Aviko Rixona zal onvoorwaardelijk voor de gehele organisatie tot invoering van EVC overgaan. (0-meting en benodigde aanvullende opleiding ter realisatie van de gewenste kwalificatie).
- Per 1 oktober 2010 is de eerste groep gestart met EVC
- In overleg met de VC zal een plan en tijdspad worden opgesteld met betrekking tot de vervolggroepen.
- Iedere individuele werknemer heeft het recht eventueel vooruitlopend op de groepswijze EVC trajecten individueel een assessment ten behoeve van de 0 meting te ondergaan. De vervolgopleidingstrajecten hierop zullen groepsgewijs gestart worden.

Aviko Rixona zal EVC trajecten blijven faciliteren. Daar waar gewenst door werknemer of werkgever kan worden gestart met vervolgoopleidingen. Het betreft hier een continu proces waar Rixona haar inspanningen samen met de werknemers zal blijven verrichten.

Artikel 21

Kostenvergoedingen

a. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

I

Van deze regeling zijn die werknemers uitgesloten die voor de vervulling van hun functie een vervoermiddel van de werkgever tot hun beschikking hebben.

II

De woon-werkverkeervergoeding bedraagt € 0,16 per gereden kilometer met een maximum van € 32,- per betalingsperiode bij een enkele reisafstand tot 10 km. Bij een enkele reisafstand woon- werkverkeer vanaf 10 km geldt een maximum woon-werkverkeervergoeding van € 160,- per betalingsperiode.

III

De reiskostenvergoeding wordt per gewerkte dag berekend. Vakantie- en ATV dagen worden daarbij als gewerkte dagen beschouwd.

IV

Wegens arbeidsongeschiktheid afwezige werknemers ontvangen geen reiskostenvergoeding.

V

De uitbetaling van reiskosten geschiedt gelijktijdig met de periodieke salarisafrekening.

VI

Aviko Rixona zal de niet gebruikte fiscale ruimte uit het reiskostenforfait voor fiscaal vriendelijke uitkering van het bruto loon aan wenden, tenzij werknemer aangeeft dit niet te willen.

b. Reiskostenvergoeding dienstreizen

I

Indien een werknemer incidenteel op verzoek of met toestemming van de werkgever een reis moet maken in het kader van zijn werkzaamheden, woon-werkverkeer buiten beschouwing gelaten, dan wordt deze reis aangemerkt als een dienstreis.

II

Voor dienstreizen wordt gebruik gemaakt van openbaar vervoer, tweede klasse. Indien daarmee belangrijke tijdwinst of kostenbesparing is te behalen, kan de privéauto van de werknemer, dan wel een auto die reeds ter beschikking staat van een werknemer van de werkgever, worden gebruikt.

III

Bij gebruikmaking van openbaar vervoer worden de kosten van dat openbaar vervoer, na overleg van nota's, volledig vergoed.
De kosten van vervoer met een auto die door de werkgever ter beschikking is gesteld worden door de werkgever gedragen.

IV

De kosten van een privéauto worden in overwegende mate bepaald door factoren die met het gebruik tijdens dienstreizen geen noodzakelijk verband houden. Zo zijn bijvoorbeeld de kosten voortvloeiend uit onder andere de keuze voor een bepaalde prijsklasse, type en uitvoering geheel op privéoverwegingen gebaseerd.

V

De werknemer kan niet worden verplicht tot het gebruik van een privéauto voor dienstreizen.

VI

De onder XII genoemde autokostenvergoeding vermeldt de maximum standaard vergoeding van kosten die voor de werknemer zijn verbonden aan het zakelijk gebruik van de privéauto.

VII

Het aantal voor vergoeding in aanmerking komende kilometers wordt per dienstreis berekend en is gelijk aan het aantal werkelijk gereden kilometers met als maximum het aantal kilometers volgens de kortste en meest gebruikelijke route van de stand-/woonplaats naar de plaats(en) van bestemming en terug.
Op het aantal kilometers worden de volgens de fiscale definitie verreden kilometers woon-werkverkeer (voor zover van toepassing) in mindering gebracht.

VIII

Algemeen geldt dat het gebruik van een privéauto bij dienstreizen geheel voor rekening en risico van de werknemer geschiedt. Het vergoeden van autokosten door de werkgever betekent nimmer de aanvaarding door de werkgever van enig risico of enige aansprakelijkheid.

Indien door de werknemer duidelijk kan worden aangetoond dat tijdens een dienstreis schade aan de auto of persoonlijke eigendommen buiten zijn/haar schuld is ontstaan, kan aan de werkgever een verzoek tot gedeeltelijke of volledige vergoeding van deze schade worden gericht. Een dergelijk verzoek zal tegen het licht van de redelijkheid en het zorgvuldig handelen van de werknemer worden beoordeeld.

Enige vorm van schadevergoeding aan de werknemer geschiedt slechts in het geval van een lagere schadevergoeding door een verzekeringsmaatschappij dan de werkelijk aantoonbare schade.

IX

De werknemer draagt er zorg voor dat de ten behoeve van dienstreizen gebruikte auto voldoende is verzekerd (dat wil zeggen tenminste WA met een minimale dekking van 2,2 miljoen euro), alsmede een inzittendenverzekering (waarin invaliditeit is afgedekt tot een bedrag van minimaal € 20.000,- en overlijden tot een bedrag van minimaal € 10.000,-, en dat hij de werkgever van elke aansprakelijkheid in verband met of als gevolg van dit gebruik jegens hem-/haarzelf en jegens derden zal vrijwaren.

Voorts wordt een uitgebreide cascoverzekering (zgn. all-risk) aanbevolen, doch dit is niet verplicht. De kilometervergoeding strekt mede ter tegemoetkoming van de aan de verplichte en aanbevolen verzekeringen verbonden kosten.

De vergoeding wordt bovendien geacht mede betrekking te hebben op eventuele niet verhaalbare schaden aan de auto.

X

Zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan passagiers mee te nemen en/of goederen te vervoeren anders dan uit hoofde van de werkzaamheden noodzakelijk is.

XI

Met betrekking tot de wijze van registratie en declaratie gelden de bedrijfsregels ter zake.

XII

Werknemers die dienstreizen maken met hun privéauto ontvangen per gereden kilometer € 0,19 onbelast en € 0,09 belast.

XIII

In de regeling wordt geen rekening gehouden met eventuele voor- of nadelen voortvloeiend uit het gebruik van dieselolie of LPG als motorbrandstof.

XIV

Een vergoeding voor parkeer-, tol- en veergelden is opgenomen in de onder XII aangeduide vergoeding per gereden kilometer.

XV

Verkeersovertredingen komen in alle voorkomende gevallen ten laste van de werknemer. De werkgever is nimmer aansprakelijk en is niet verantwoordelijk voor het rijgedrag van de werknemer.

c. Verhuiskostenvergoeding

Het recht op een belastingvrije vergoeding bestaat als:

- de werkgever het uit bedrijfsbelang noodzakelijk acht dat de werknemer zich dicht bij het bedrijf vestigt;
- de verhuizing binnen 2 jaar na de datum van indiensttreding bij werkgever dan wel de overplaatsing plaatsvindt;
- de werknemer meer dan 25 kilometer van het werk woont en verhuist waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% kleiner wordt.

Voorwaarde voor deze aanpassing is dat de regeling niet zal leiden tot overschrijding van de fiscale ruimte voor de werkkostenregeling (1,2%) en niet kan leiden tot afschaffing van andere regelingen voor de werknemers en leden van de vakbond die onder werkkostenregeling vallen.

d. Telefoonkostenvergoeding

I

Indien de werknemer in het belang van een goede functie-uitoefening over een privé telefoonaansluiting dient te beschikken - ter beoordeling van de werkgever kan hij in aanmerking komen voor een gedeeltelijke kostenvergoeding zoals navolgend omschreven.

II

Er wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten telefoonkosten:

- de aansluitings- en abonnementskosten komen nimmer voor vergoeding in aanmerking;
- de kosten van privégesprekken zijn voor rekening van de werknemer, waarbij de werkgever uitgaat van een vaste eigen bijdrage per periode t.b.v. privégesprekken. Deze eigen bijdrage wordt aan de hand van de fiscale voorschriften jaarlijks bepaald.
- Tweemaandelijks wordt de telefoonnota door de werkgever betaald. De eigen bijdrage wordt periodiek op het salaris ingehouden.
- De werkgever behoudt zich het recht voor een in het licht van de uitgeoefende functie bovenmatige telefoondeclaratie slechts gedeeltelijk te vergoeden.

III

Werknemers die van werkgever de beschikking krijgen over een mobiele telefoon met abonnement, komen niet in aanmerking voor een vergoeding van de privé telefoonaansluiting.

e. Brandweer, EHBO, vergader-uren, etc.

Uren die niet vallen onder de werktijd conform dienstrooster, voor het deelnemen aan een EHBO-opleiding/-oefening, voor het deelnemen aan een brandweeropleiding/-oefening t.b.v. de bedrijfsbrandweer, BHV alsook voor het deelnemen aan vergaderingen, worden, voor zover zij in opdracht van de werkgever plaatsvinden, vergoed op basis van het uurloon en een vergoeding van € 33,00 bruto per 2 uur. Voor de deelname aan vergaderingen geldt een vergoeding van het normale uurloon. Indien de werknemer extra moet terugkomen naar het bedrijf voor een oefening/vergadering worden de reiskosten vergoed.

f. Studiekostenvergoeding

Werknemers kunnen aanspraak doen gelden op vergoedingen voor studiekosten in de gevallen en onder de voorwaarden als omschreven in het studiereglement.

g. Bijdrage ziektekostenverzekering

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten van € 22,50 bruto per 4 weken.

Artikel 22

Bedrijfssparen (is vervallen)

Artikel 23

Collectieve verzekeringen

I

Voor werknemers bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan de collectieve autoverzekering.

II

Per 1 januari 2019 wordt een collectieve WGA – hiaat verzekering voor alle werknemers afgesloten (momenteel nog een vrijwillige verzekering). De premie komt voor rekening van de werknemer. Rixona faciliteert deze regeling door de premie bruto in te houden bij de werknemer en te storten bij de verzekeraar. Er is een mogelijkheid voor werknemers die niet willen deelnemen, om een afstandsovereenkomst in te vullen. Dit kan na het maken van een afspraak met HR. Gebruik maken van de optie tot uitschrijving wordt afgeraden in verband met mogelijk grote financiële gevolgen

III

Werkgever heeft een collectieve ongevallenverzekering voor haar werknemers afgesloten

IV

Per eerst mogelijke datum sluit werkgever aan bij de PAWW. De premie komt voor rekening van de werknemer. Rixona faciliteert deze regeling door de premie bruto in te houden bij de werknemer en te

storten in het PAWW fonds. Deelname is verplicht. Hiervan kan individueel niet worden afgeweken.

Artikel 24

Jubileumuitkering

I

Voor de berekening van het aantal dienstjaren wordt het dienstverband bij de huidige deelnemingen of haar rechtsvoorgangers meegeteld, indien en voor zover de dienstjaren aansluitend zijn. Indien het dienstverband bij volledige arbeidsongeschiktheid na het eerste WIA jaar niet wordt beëindigd, gelden de niet-actieve dienstjaren na het eerste WIA jaar niet als dienstjaren voor de toekenning van de jubileumuitkering.

II

Bij dienstjubilea wordt een uitkering verstrekt tot maximaal het ter zake fiscaal vrijgestelde bedrag. Volgens de thans bestaande fiscale voorschriften geldt dat bij dienstjubilea de onderstaande bedragen worden uitgekeerd:

- 25-jarig dienstjubileum : 1,086 periodesalaris
- 40-jarig dienstjubileum : 1,086 periodesalaris

Onder periodesalaris wordt in deze regeling verstaan het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag, exclusief vakantiegeld en vaste en variabele bijzondere beloningen, gedeeld door 13.

III

De kosten die verbonden zijn aan de door de werkgever aangeboden viering van het dienstjubileum (receptie, etc.) worden door de werkgever tot maximaal € 454,- vergoed.

Artikel 25

Overgangsregeling voor werknemers van Rixona Venray in het kader van de nieuwe CAO

Artikel 25 is van toepassing op werknemers die op 31 januari 2006 in dienst zijn van werkgever.

Met betrekking tot de overgang van de voorheen geldende CAO's van Nestlé naar de nieuwe CAO zijn de volgende afspraken gemaakt.

1. De basis voor de onderhavige CAO is de CAO voor de Groenten- en Fruitverwerkende Industrie 2005-2006 (CAO G&F).
De CAO is van toepassing op alle werknemers met uitzondering van het primair inkomen van de plantmanager en de directeur.
2. Alle functies worden op basis van de ORBA score in de in bijlage 1 vermelde tabel geplaatst.

Aan de bestaande 9 schalen van de CAO G&F is een viertal schalen toegevoegd. Dit leidt tot het in bijlage II weergegeven salarisgebouw .

De schalen 10 t/m 13 zijn gebaseerd op een 40-urige werkweek waarbij geen aanspraak bestaat op ADV.

3. Persoonlijke Toeslag
 - a. De som van het basissalaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de ploegentoeslag per d.d. 31 januari 2006 wordt vergeleken met de som van het basissalaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de ploegentoeslag dat geldt onder de nieuwe CAO. Indien de berekende som van 31 januari 2006 hoger is dan de som die geldt onder de nieuwe CAO, dan wordt het meerdere aangemerkt als een Persoonlijke Toeslag (PT).
 - b. Voor de functiegroep 1 t/m 10 alsmede voor twee werknemers waarvan de functie viel onder de Nestlé HP CAO en die minder dan 40 uur werken, wordt per werknemer de verwachte gemiddelde netto arbeidsduur op jaarbasis berekend volgens de CAO G&F en vergeleken met de gemiddelde netto arbeidsduur op jaarbasis volgens de voorheen geldende Nestlé-CAO.
 - c. Bij het bepalen van de arbeidsduur zijn de volgende variabelen meegenomen:

- Contractuele arbeidsduur per week;
- Feestdagen (gemiddeld op jaarbasis);
- ADV;
- Vakantie-uren en
- Leeftijdsdagen/diensttijdagen.

Voor de niet onder punt b genoemde werknemers boven functiegroep 10 zal alleen het verschil in leeftijdsdagen worden gecompenseerd in de PT arbeidsduur.

- d. Voor het vaststellen van de leeftijdsdagen/diensttijdagen is uitgegaan van de peildatum 31 januari 2006 (met dien verstande dat uitgegaan wordt van 11,5 ADV-dagen in de CAO G&F en niet van 9,5 ADV).
 - e. Voor de werknemers die krachtens punt b en c een PT arbeidsduur hebben, wordt het verschil in arbeidsduur in geld omgezet tegen een tarief van 0,58% van het oude fulltime bruto maandsalaris per uur en toegevoegd aan de berekende PT op grond van het verschil in basissalaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de ploegentoeslag tussen de voorheen geldende CAO en de nieuwe CAO. In de berekening PT arbeidsduur zal naast het basissalaris de vakantietoeslag en eindejaarstoeslag worden berekend.
 - f. De aldus berekende PT, nader te noemen afbouwPT, wordt met ingang van 1 mei 2006 met de helft van de collectieve loonstijging afgebouwd.
 - g. De afbouwPT (het salarisdeel) wordt uitsluitend meegenomen als grondslag waarover vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, overwerk, consignatietoeslag en pensioenopbouw wordt berekend.
 - h. Indien een werknemer in een hogere functiegroep wordt geplaatst zal de PT inkomen, zoals berekend in sub a van dit artikel, en de PT Functiewaardering, zoals berekend in sub j van dit artikel, met het meerdere inkomen worden afgebouwd.
De PT arbeidsduur, zoals berekend in sub b en c van dit artikel, wordt bij promotie niet afgebouwd.
 - i. Indien de afbouwPT per 31 januari 2006 groter is dan 30% zal de afbouw bij 30% worden gestopt. Het restant zal vanaf dat moment in een loongeïndexeerde PT worden omgezet.
 - j. Voor alle functiegroepen geldt dat er geen afbouw plaats vindt over het deel dat veroorzaakt wordt doordat werknemers als gevolg van de indeling van de Nestlé functiegroep / loongroep naar de functiegroep / loongroep van de nieuwe CAO t.o.v. de functiehouders in de oorspronkelijke functiegroep, in een lagere functiegroep terecht komen. Dit deel van de PT wordt geïndexeerd volgens de loonindex. Over deze PT wordt tevens de overwerktoeslag berekend.
4. De vóór 31 januari 2006 gevormde PT's vanwege een lagere functie en vanwege een Sociale Begeleidingsregeling (SBR) alsmede de bevroren ploegentoeslag, blijven ongewijzigd van kracht, inclusief eventuele indexeringsafspraken. Beide PT's tellen mee voor vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De PT SBR telt ook mee voor overwerk, ploegentoeslag, matrixtoeslagen bij overwerk en extra opkomst.
 5. Aan werknemers die een ononderbroken 12,5 jarig dienstjubileum bereiken zal 54,17 % van het laatstelijk verdiende bruto periodesalaris (basissalaris plus ploegentoeslag) volgens de geldende fiscale regels worden uitgekeerd.
 6. Reeds in dienst zijnde werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 11 kunnen aanspraak maken op de overwerkvergoeding en feestdagtoeslag. Voor nieuw in dienst tredende werknemers geldt deze aanspraak tot maximaal functiegroep 9
 7. Werknemers die werkzaam zijn in een 5 - ploegendienstrooster hebben recht op 200 vakantie-uren per jaar

Artikel 26

Vakbondswerk

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad zal de werkgever, indien de vakbonden daartoe de wens te kennen geven, binnen de grenzen van de

mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd aan hen de gelegenheid geven hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, mits daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.

2. Indien de vakbonden ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.
3. Tussen de werkgever en de vakbonden zal overleg worden gepleegd over aard, omvang en vorm van de nodige faciliteiten.
Deze faciliteiten zullen tenminste bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor vakbondsbijeenkomsten;
 - b. het vrijaf geven aan vakbondskaderleden, voor zover de arbeidsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde vakbondsbijeenkomsten over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling –als regel buiten de werktijd- van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. beschikbaarstelling van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van vakbondskaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakbonden.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever. De vakbondsbestuurder kan zich bij dit overleg, indien gewenst, laten vergezellen door een of twee bestuursleden van de bedrijfsledengroep. Indien de vakbondsbestuurder andere onderwerpen wil bespreken, dan behoudt de werkgever het recht per geval te beslissen of de vakbondsbestuurder zich al dan niet door een delegatie mag laten vergezellen.

4. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en/of een centrale kadergroep voorzover betrekking hebbend op vestigingen binnen het Nederlandse rechtsgebied, een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat de dagelijkse bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.
Een en ander geldt niet in geval van ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.
6. Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV, CNV Vakmensen en de VARO gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De werkgeversbijdrage zal worden verdeeld op basis van de feitelijke ledenaantallen. Peildatum die wordt gehanteerd is de ingangsdatum van de CAO. Daarbij geldt als voorwaarde dat de vakbonden zich zullen onthouden van voor werkgever schadelijke publiciteit.

Artikel 27

Wijziging beloning in ruil voor vergoeding van vakbondscontributie

De werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het ruilen van loon ten behoeve van de vakbondscontributieregeling waardoor een fiscaal voordeel wordt bereikt. In dit kader kan door de werknemer als financiering worden gebruikt:

- Uitkering ingevolge artikel 17 van de CAO
- Salarisbetaling in periode 13 van enig jaar

De bruto loonsverlaging werkt door in het brutoloon voor de sociale verzekeringen, het vakantiegeld en de pensioengrondslag.

De uitvoering van de regeling is neergelegd in het reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van Rixona Venray.

Artikel 28

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van sociaal-economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of inderdaad een wijziging van sociaal-economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd.

Artikel 29

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt 1 januari 2020 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partijen ter ene zijde: Partijen ter andere zijde:

Rixona B.V.
Directeur

C.N.V. Vakmensen
te Utrecht

FNV
te Utrecht

VARO
te Oostrum

.....

.....

.....

.....

Datum:

Datum:

Datum:

Datum:

Protocol

- Aviko Rixona zal gedurende de looptijd van de CAO twee personen onder de doelgroep van de Participatiewet vallen plaatsen middels een stagecontract met uitzicht op een dienstverband. Bij nieuwe vacatures wordt de plaatsing van een persoon onder de doelgroep van de Participatiewet zorgvuldig overwogen.
- In 2019 zullen CAO partijen samen in een projectgroep (procesmatig begeleid door een externe deskundige) samen voorstellen uitwerken, om verder vorm en inhoud te geven aan duurzame inzetbaarheid vanuit de invalshoek van arbeidsvoorwaarden. Deze voorstellen worden na afronding van de projectgroep ingebracht als niet-bindend advies tijdens cao onderhandelingen.
 - Doel is dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden beschikken, om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Samengevat zijn prioriteiten:
 - Investeren in modernisering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen;
 - Maatwerkafspraken om langer doorwerken tot AOW leeftijd mogelijk te houden, mede door regie over eigen inzetbaarheid bij medewerker te leggen;
 - Reduceren (langdurig) verzuim, door het beste resultaat voor de medewerker te bereiken op korte en lange termijn (benutten van mogelijkheden, is het uitgangspunt);
 - Investeren in lifelong learning (= lifelong earning) door het hiaat tussen het huidige en gewenste opleidingsniveau te dichten, o.a. in 2019 investeren in het behalen van MBO – niveau 2 en 3 en het versterken van de positie van medewerkers op de arbeidsmarkt.
 - Seniorenregelingen worden in beschouwing genomen in de werkgroep en onderzocht wordt of er alternatieven zijn die de huidige regelingen zouden kunnen aanvullen of vervangen.
- Gedurende de looptijd van de CAO zal de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend (door middel van ruil bruto loon) binnen de kaders van de Werkkostenregeling.
- In 2019 worden voorstellen uitgewerkt om de huidige CAO tekst aan te passen, zodat de leesbaarheid en begrijpelijkheid wordt verbeterd. Dit zal met een werkgroep in projectmatige vorm worden uitgewerkt, zodat in overleg met de vakbonden over CAO artikelen en met de Ondernemingsraad afspraken over de overige onderwerpen gemaakt kunnen worden.
- Door een samenloop van verrekeningen van toeslagen variëren de loonstijgingen per 1 januari 2019 op individueel niveau. Er wordt een minimale stijging van het totaal aan arbeidsvoorwaarden van 2% als ondergrens gehanteerd voor alle medewerkers van Rixona die onder deze CAO vallen.
- Aviko Rixona zal kijken naar een verbetering van de invulling van de opkomstdagen.
- Gedurende de cao van 1-1-2019 tot en met 31-12-2019 worden de salarisschalen 1 tot en met 9 uitgebreid met een extra periodiek. In dit kader wordt de PT Functiewaardering met het meerdere inkomen afgebouwd.

Bijlage 1

Functiegroepen

Functieniveaumatrix / september 2015

	Productie	Technische dienst	Bedrijfsbureau	QA	Staf en overig
> 13					Commercieel manager
13		Hoofd TD			Controller
12			Hoofd FSC	Manager QA/KAM	
11	Hoofd vul- /verpakking	Maintenance manager vulafdeling Maintenance manager processing/utilities Projectengineer E&IA		Product procestechnoloog	Accountmanager Product/R&D-manager Product development manager
10	Ploegchef	Projectengineer E&A Verpakkingstechnoloog Projectengineer WTB			Assistent controller Personeelsfunctionaris/ salaris- & PZ-administrateur IT coördinator Sales office & market manager Productmanager
9	Teamleider productie Teamleider vulverpak	1* Medewerker elektrotechnisch onderhoud Verpakkingsspecialist	1* Medewerker bedrijfsbureau	1* Medewerker QA	Coördinator boekhouding/ creditmanager
8	Mentor Projectmedewerker	Revisie/utility monteur	DPS Planner Planner materiaalbehoefte Planner materiaalbehoefte/ stamdata coördinator	QA medewerker analyse QA medewerker grondstoffen	Medewerker controlling/ lokaal systeembeheerder Managementassistente Commercieel medewerker verkoop binnendienst
7	1* Operator (processing) 1* Operator Meewerkend voorman	Productiemonteur Elektromonteur Revisiemonteur Allround productiemonteur lijnen (vul-/verpak) Productiemonteur lijnen	03.05 Planner verzendingen 03.03 1* Medewerker expeditie	Microbiologisch analist Stamdata coördinator	Commercieel medewerker customer service Medewerker boekhouding
6	Operator C (vul- /verpakking) Operator C (processing)	Magazijnmeester TD		QA medewerker eindcontrole QA medewerker AWZI	Administratief medewerker customer service Productiesecretaresse
5	Operator B (processing) Operator B (vul- /verpakking)	Smeerder/preventief monteur	Magazijnmedewerker grondstof & verpakkingen		Medewerker aardappelontvangst
4	Operator A (vul- /verpakking) Operator A (processing) Basisoperator		Allround heftruckchauffeur Heftruckchauffeur/con troleur Ploegchauffeur Medewerker expeditie		
3	Algemeen medewerker/ palletiseerder				Medewerker huishoudelijke dienst
2					
1					

Bijlage 2

Salarisschaal

Salarisschalen Rixona Venray miv 01.01.2019 (+3,25% CAO-verhoging)													
omschrijving	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
00 Functiejaren	1885,14	1897,48	1950,65	2007,19	2071,34	2182,08	2296,84	2469,54	2694,28	3143,42	3456,84	3802,79	4183,71
01 Functiejaren	1905,15	1921,41	1980,68	2044,08	2115,93	2231,74	2352,48	2530,11	2762,38	3228,95	3557,15	3922,82	4329,71
02 Functiejaren	1925,03	1945,28	2010,74	2081,56	2160,89	2281,43	2408,09	2590,79	2830,42	3314,51	3657,39	4042,81	4475,75
03 Functiejaren	1944,99	1969,15	2041,53	2120,87	2205,75	2331,17	2463,70	2651,39	2898,49	3400,06	3757,61	4162,79	4621,80
04 Functiejaren	1965,01	1992,99	2072,67	2160,20	2250,74	2380,82	2519,34	2712,01	2966,57	3485,61	3857,89	4282,78	4767,82
05 Functiejaren		2016,80	2105,19	2199,54	2295,66	2430,49	2574,94	2772,69	3034,64	3571,17	3958,11	4402,80	4913,85
06 Functiejaren		2040,80	2138,25	2238,69	2340,56	2480,20	2630,61	2833,25	3102,75	3656,72	4058,33	4522,79	5059,86
07 Functiejaren				2278,53	2385,48	2529,87	2686,21	2893,84	3170,77	3742,29	4158,59	4642,77	5205,89
08 Functiejaren					2431,27	2580,47	2741,85	2954,50	3238,82	3827,82	4258,88	4762,77	5351,93
09 Functiejaren							2798,63	3016,43	3306,91	3913,38	4359,11	4882,77	5497,92
10 Beoordelingsperiodiek									3376,36	3998,94	4459,35	5002,77	5643,94
11 Beoordelingsperiodiek											4559,62	5122,76	5789,98
12 Beoordelingsperiodiek												5242,73	5936,00
13 Beoordelingsperiodiek													6082,04

Bijlage 3

Preventiemaatregelen

Voorafgaand aan een modern verzuimbeleid dat door werkgever wordt toegepast wordt preventie als volgt ingevuld:

Voorlichting

- Werkgever zal de gezonde levensstijl gaan promoten
- Met de OR zal de mogelijkheid onderzocht worden voor een algeheel rookverbod op de terreinen van werkgever
- Werkgever zal voorlichting (blijven) geven over preventie (dit is o.a. mogelijk tijdens terugkomdagen, trainingen en in het werkoverleg)
- Werkgever zal preventie trainingen (blijven) geven. Te denken valt onder meer aan rug en tiltechnieken. Werknemers passen de opgedane kennis toe en worden daar op aangesproken.

Arboteams

- Arbo teams/Arbo Werkgroep spelen een grote rol in het preventiebeleid; zij dienen hierin door de leiding gestimuleerd te worden. De inbreng van de werknemers is van essentieel belang.
- Werknemers nemen regulier deel aan het werkoverleg waarbij Arbo altijd op de agenda staat. Actiepunten worden opgevolgd door Arbo team/Arbo Werkgroep.
- Werkgever zal (via de arbo teams) preventiemedewerker(s) inzetten.

Leidinggevende/ werknemer

- Werknemers zijn verplicht de aan hen uitgereikte persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen te gebruiken; leidinggevend en dienen hierop toe te zien
- Leidinggevende(n) en werknemer(s) dienen tijdig te signaleren wanneer het uitoefenen van een functie tot gezondheidsproblemen van de werknemer leidt en acties af te spreken ter voorkoming. (bijv om –en bijscholing)
- Leidinggevend en worden getraind in het omgaan met verzuim. Periodiek worden daartoe trainingen gegeven.
- Leidinggevende/bedrijfsarts/werknemer hebben de mogelijkheid om een versnelde diagnose en of behandeling te laten plaatsvinden.
- Na terugkomst van ziekte vinden, indien daartoe aanleiding is, terugkeergesprekken plaats; leidinggevend en houden een verzuimregistratie waarbij waarborging van de privacy is gegarandeerd.
- Iedere werknemer is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving. Hij/zij dient hierin te allen tijde de eigen verantwoordelijkheid te nemen. Onveilig gedrag wordt besproken tussen leidinggevende en werknemer en wordt gevolgd door een schriftelijke waarschuwing van leidinggevende. (Roekeloos gedrag wordt niet geaccepteerd)

Gesprekken

- Tijdens overleg met de bedrijfsarts komen arbo-onderwerpen en arbeidsomstandigheden aan de orde.

Overig

- Met bepaalde regelmaat worden 'PMO's en RI&E's georganiseerd. Het opvolgen en oplossen van de daarin voorkomende P1 knelpunten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers;
- Werkgever heeft een vertrouwenspersoon aangesteld;
- Een ieder heeft inzicht in verzuim -en re-integratiecijfers;
- Voor werknemers die veel gebruik maken van de computer is er een mogelijkheid voor het instellen van pauze software;
- Binnen Rixona is een RSI beleid geformuleerd.

Bijlage 4

Partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met in achtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een z.g. schooldag of een vakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

Bijlage 5

Enige artikelen uit de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 7

Wanneer het tijdstip, waarop de werking der collectieve arbeidsovereenkomst aanvangt, niet bij de overeenkomst zelf is bepaald, vangt die werking aan met ingang van de vijftiende dag, volgende op die, waarop de overeenkomst is aangegaan.

Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, strekt haar werking zich, van het tijdstip waarop deze aanvangt, mede uit over op dat tijdstip reeds aangegane arbeidsovereenkomsten.

Artikel 9

Allen, die tijdens de duur der collectieve arbeidsovereenkomst, te rekenen van het tijdstip waarop zij is aangegaan, lid zijn of worden ener vereniging, welke de overeenkomst heeft aangegaan, en bij de overeenkomst zijn betrokken, zijn door die overeenkomst gebonden.

Zij zijn tegenover elk der partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst gehouden al datgene, wat te hunnen aanzien bij die overeenkomst is bepaald, te goeder trouw ten uitvoer te brengen, als hadden zij zelve zich daartoe verbonden.

Artikel 10

De leden ener vereniging, die door een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn, blijven ook na het verlies van het lidmaatschap door die overeenkomst gebonden.

Die gebondenheid eindigt, wanneer de overeenkomst na het verlies van het lidmaatschap wordt gewijzigd.

In geval van verlenging van de overeenkomst na het verlies van het lidmaatschap duurt de gebondenheid voort tot het tijdstip, waarop de overeenkomst zonder deze verlenging zou zijn geëindigd.

Artikel 11

Ontbinding ener vereniging, welke een collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, heeft geen invloed op de rechten en verplichtingen, welke uit die overeenkomst voortvloeien.

Artikel 12

Elk beding tussen een werkgever en een arbeider, strijdig met een collectieve arbeidsovereenkomst door welke zij beiden gebonden zijn, is nietig: in plaats van zodanig beding gelden de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomst.

De nietigheid kan steeds worden ingeroepen door elk der partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 13

Bij gebreke van bepalingen in een arbeidsovereenkomst omtrent aangelegenheden, geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst door welke zowel de werkgever als de arbeider gebonden zijn, gelden de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14

Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, is de werkgever, die door die overeenkomst gebonden is, verplicht tijdens de duur dier overeenkomst hare bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden ook na te komen bij de arbeidsovereenkomsten, als in de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld, welke hij aangaat met arbeiders, die door de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet gebonden zijn.

Bijlage 6

Pensioenreglement

PENSIOENREGLEMENT PGB Zie separate bijlage

BIJLAGE 6a

PENSIOENREGLEMENT GARANTIE BIJZONDER PARTNERPENSIOEN AVIKO

Artikel 1 begripsbepalingen

Ex-partner:	de ex-echtgenoot dan wel ex-geregistreerde partner van de deelnemer die is opgenomen in het Definitieve deelnemersbestand;
Cao-partijen:	de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan werkgever gebonden is, te weten de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en C.N.V. Vakmensen.nl;
Definitieve deelnemersbestand:	het tussen Werkgever en Verzekeraar afgestemde overzicht met deelnemers die aanspraak kunnen maken op bijzonder partnerpensioen conform pensioenreglement. Dit overzicht is op te vragen via de Werkgever;
Fonds:	de voormalige Stichting Aviko Pensioenfonds, welke is geliquideerd per 31 december 2015 ;
Gewezen deelnemer:	de (gewezen) werknemer door wie op grond van een pensioenovereenkomst geen pensioen meer wordt verworven en die bij beëindiging van de deelname een pensioenaanspraak heeft behouden jegens het fonds dan wel PGB;
Peildatum:	de eerste dag van januari van ieder jaar;
Pensioendatum:	de dag waarop de deelnemer de 67-jarige leeftijd bereikt;
Pensioenreglement PGB:	het pensioenreglement van PGB, zoals dit op enig moment luidt of zal luiden;
Verzekeraar:	Elips Life AG, gevestigd te Triesen Liechtenstein en kantoorhoudend te Amstelveen Nederland
Werkgever:	Aviko B.V.

Artikel 2 Deelnemerschap

- 2.1 Deelnemer in de zin van deze overgangsregeling is de (gewezen) werknemer die
 - a) vóór 1 januari 1996 een tijdelijk partnerpensioen heeft opgebouwd uit hoofde van het pensioenreglement van het inmiddels geliquideerde Pensioenfonds Campagne, welk reglement in 2003 is overgenomen door het Fonds; en
 - b) een ex-partner heeft.
- 2.2 Het deelnemerschap vangt aan op 1 april 2016.
- 2.3 Het deelnemerschap eindigt:
 - a) op de datum van overlijden van de (gewezen) deelnemer;
 - b) op de pensioendatum.

Artikel 3 Aanspraak op bijzonder tijdelijk partnerpensioen

- 3.1 Deze overgangsregeling betreft een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.
- 3.2 Met inachtneming van de bepalingen in dit reglement heeft de ex-partner van een overleden (gewezen) deelnemer recht op een bijzonder tijdelijk partnerpensioen uit deze overgangsregeling.
- 3.3 De omvang van het aanvullend partnerpensioen bedraagt een vast bedrag, dat per individuele (gewezen) deelnemer is vastgesteld.
- 3.4 Bij beëindiging van de deelname anders dan door overlijden behoudt de (gewezen) deelnemer de aanspraak op bijzonder tijdelijk partnerpensioen ten behoeve van zijn ex-partner.

Artikel 4 Uitkering van het bijzonder tijdelijk partnerpensioen

- 4.1 Het bijzonder tijdelijk partnerpensioen gaat in op de dag volgend op de dag waarop de deelnemer overlijdt.
- 4.2 Het bijzonder tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd tot de 67-jarige leeftijd van de ex-partner.
- 4.3 De uitbetaling van het bijzonder tijdelijk partnerpensioen geschiedt in termijnen van een maand, telkens voor het einde van die maand.
- 4.4 Noch op de aanspraak op bijzonder tijdelijk partnerpensioen, noch op een ingegane uitkering van

- bijzonder tijdelijk partnerpensioen wordt een toeslag verleend.
- 4.5 Een onjuiste pensioenuitkering kan door de verzekeraar worden herzien. De herziening kan plaatsvinden met terugwerkende kracht. Indien een pensioenuitkering in het nadeel van de pensioengerechtigde wordt herzien dan vordert de verzekeraar het onverschuldigd betaalde pensioen terug. Indien een pensioenuitkering in het voordeel van de pensioengerechtigde wordt herzien dan betaalt de verzekeraar het te weinig betaalde pensioen na.

Artikel 5 Kosten van de pensioenregeling

- 5.1 De werkgever is voor iedere deelnemer aan deze pensioenregeling een bijdrage verschuldigd aan de Verzekeraar. De Werkgever kan een deel van deze bijdrage in rekening brengen bij de deelnemer.
- 5.2 Voor een arbeidsongeschikte deelnemer voor wie door de Verzekeraar conform het bepaalde in artikel 6 vrijstelling van premiebetaling wordt verleend, is geen premie verschuldigd over (het deel van) de premie waarvoor de vrijstelling geldt.

Artikel 6 Vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid

- 6.1 Voor de arbeidsongeschikte deelnemer wordt door de Verzekeraar gehele of gedeeltelijke vrijstelling van betaling van de in artikel 5.1 omschreven bijdrage verleend. De vrijstelling gaat in op hetzelfde tijdstip als waarop de uitkeringen krachtens de WIA voor de arbeidsongeschikte deelnemer aanvangen, en zij wordt verleend zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.
- 6.2 De acceptatie van de verzekering van het premievrijstellingsrisico bij arbeidsongeschiktheid geschiedt conform het bepaalde in de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6. Deze voorwaarden zijn als bijlage 1 opgenomen bij dit pensioenreglement.
- 6.3 Indien de wachttijd is verstreken en verder aan alle daartoe gestelde voorwaarden is voldaan, wordt voor de voor de betrokken deelnemer gesloten verzekering vrijstelling van premiebetaling verleend naar het WIA-uitkeringspercentage zoals dat door het UWV is vastgesteld, een en ander met inachtneming van de onderstaande tabel:

arbeidsongeschiktheid	Vrijstelling in procenten van de verschuldigde premie
Minder dan 35%	0%
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80 tot en met 100%	100%

- 6.4 De vrijstelling van premiebetaling wordt beëindigd, dan wel de aanvraag geseponeerd:
- bij overlijden van de betrokken deelnemer;
 - bij het bereiken van de einddatum voor de uitkering door de betrokken deelnemer;
 - indien het WIA-uitkeringspercentage van de betrokken deelnemer op basis van de overeengekomen uitkeringstabel geen recht op vrijstelling geeft;
 - indien de bepalingen van de artikelen 4 en 5 van de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6 niet worden nageleefd;
 - doch uiterlijk op de 67^e verjaardag van de deelnemer.
- 6.6 Indien het WIA-uitkeringspercentage van een arbeidsongeschikte deelnemer wijzigt, wordt de vrijstelling van premiebetaling per de wijzigingsdatum aan het nieuwe percentage aangepast, een en ander met inachtneming van het in de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6 bepaalde.

Artikel 7 Overige bepalingen

- 7.1 De verzekeraar is bevoegd ten behoeve van een individuele (gewezen) deelnemer, pensioengerechtigde of zijn ex-partner een van dit reglement afwijkende regeling te treffen indien een strikte toepassing van dit reglement naar het oordeel van de verzekeraar tot onbillijkheden van overwegende aard zou voeren.
- 7.2 De pensioenaanspraken en pensioenrechten kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden gesteld, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet. Afkoop, vervreemding of elke andere handeling, waardoor de aanspraakgerechtigde of de pensioengerechtigde enig recht op zijn

pensioenaanspraken of pensioenrechten prijsgeeft is nietig, behoudens in gevallen bij of krachtens de Pensioenwet voorzien.

Artikel 8 Wijziging van het pensioenreglement

- 8.1 Dit pensioenreglement kan op verzoek van de werkgever worden gewijzigd nadat de werkgever en de cao-partijen hierover overeenstemming hebben bereikt, en nadat de verzekeraar heeft verklaard dat de voorgenomen wijziging uitvoerbaar is.
- 8.2 De verzekeraar kan het pensioenreglement wijzigen indien hij daarover overeenstemming heeft bereikt met de werkgever. De werkgever is hiertoe bevoegd nadat hij hierover overeenstemming heeft bereikt met de cao-partijen. Indien de beoogde wijziging ertoe leidt dat de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer moet worden aangepast, treden partijen in een zo vroeg mogelijk stadium in overleg over de gewenste aanpassing van de pensioenovereenkomst en dit pensioenreglement. In dat geval zal de verzekeraar de werkgever in de gelegenheid stellen de aanpassing van de pensioenovereenkomst binnen een door partijen nader overeen te komen termijn af te stemmen met de cao-partijen.
- 8.3 De verzekeraar informeert de deelnemer binnen drie maanden na inwerkingtreding van het gewijzigde pensioenreglement over die wijziging en over de mogelijkheid om het gewijzigde pensioenreglement op te vragen.

Artikel 9 Inwerkingtreding van het pensioenreglement

- 9.1 Dit pensioenreglement is in werking getreden op 1 april 2016.

BIJLAGE 6b

PENSIOENREGLEMENT GARANTIE PARTNERPENSIOEN AVIKO

Artikel 1 begripsbepalingen

- Fonds: de voormalige Stichting Aviko Pensioenfonds, welke is geliquideerd per 31 december 2015
- Cao-partijen: de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan werkgever gebonden is, te weten de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en C.N.V. Vakmensen.nl;
- Peildatum: de eerste dag van januari van ieder jaar
- Pensioendatum: de dag waarop de deelnemer de 67-jarige leeftijd bereikt
- PGB: pensioenuitvoerder PGB te Amsterdam, waar de pensioenregeling van Werkgever per 1 april 2016 is ondergebracht
- Verzekeraar: Elips Life AG, gevestigd te Triesen Liechtenstein en kantoorhoudend te Amstelveen Nederland
- Werkgever: Aviko B.V.

Artikel 2 Deelnemerschap

- 2.1 Deelnemer in de zin van deze overgangsregeling is de werknemer die:
- c) op en na 31 december 2005 in dienst van de werkgever was; en
 - d) op 31 december 2005, 1 januari 2006 en 31 maart 2016 onafgebroken deelnam en deelneemt aan één van de op dat moment geldende pensioenregelingen van de werkgever.
- 2.2 Het deelnemerschap vangt aan op 1 april 2016.
- 2.3 Het deelnemerschap eindigt op het eerste moment van de hieronder genoemde data:
- c) op de datum van overlijden van de deelnemer;
 - d) op de pensioendatum;
 - e) op de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd anders dan door overlijden of het bereiken van de onder b genoemde datum.

Artikel 3 Aanspraak op aanvullend partnerpensioen

- 3.1 Deze overgangsregeling betreft een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.
- 3.2 Met inachtneming van de bepalingen in dit reglement heeft de partner van een overleden deelnemer recht op een aanvullend partnerpensioen uit deze overgangsregeling. Bij beëindiging van de deelname vervalt de aanspraak op een aanvullend partnerpensioen.
- 3.3 De omvang van het aanvullend partnerpensioen bedraagt het verschil tussen:
- a) de per 31 december 2005 in uitzicht gestelde aanspraak op partnerpensioen (het gegarandeerde partnerpensioen); en
 - b) het totale partnerpensioen – met inbegrip van aanspraken op bijzonder partnerpensioen – waarop de deelnemer aanspraak heeft op grond van de pensioenregeling van PGB.
- Is het verschil nihil of negatief, dan bedraagt het aanvullend partnerpensioen € 0.
- 3.4 De in het vorige lid bedoelde gegarandeerde aanspraak op partnerpensioen is als volgt vastgesteld:
- a) voor de werknemer, die op en na 31 december 2005 in dienst van Korteweg BV is en op 31 december 2005 deelnam aan de op dat moment geldende pensioenregeling van de aangesloten onderneming die werd uitgevoerd door Avéro Achmea Pensioen onder contractnummer 37500000, en aansluitend op 31 december 2015 deelnam aan de pensioenregeling van PGB:
op basis van het voor de deelnemer geldende “Pensioenreglement voor werknemers van In- en Verkoopbureau landbouwproducten Korteweg b.v. te Swifterbant” per 31 december 2005. De gegarandeerde aanspraak op partnerpensioen wordt - zo lang de deelnemer nog niet is overleden - jaarlijks per de peildatum verhoogd op basis van artikel 13 van het pensioenreglement PGB.
 - b) voor andere werknemers dan bedoeld onder a):
op basis van het (de) per 31 december 2005 voor de deelnemer geldende reglement(en) van het fonds. De gegarandeerde aanspraak op partnerpensioen wordt – zo lang de deelnemer nog niet is overleden - jaarlijks per de peildatum verhoogd op basis van artikel 13 van het pensioenreglement PGB.

Artikel 4 Uitkering van het aanvullend partnerpensioen

- 4.1 Het aanvullend partnerpensioen gaat in op de dag volgend op de dag waarop de deelnemer overlijdt.
- 4.2 Het aanvullend partnerpensioen wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de partner van de overleden deelnemer overlijdt, onder inhouding van de wettelijk verplichte bedragen.
- 4.3 De uitbetaling van het aanvullend partnerpensioen geschiedt bij achterafbetaling in termijnen van een maand, telkens voor het einde van die maand.
- 4.4 Op een ingegane uitkering van aanvullend partnerpensioen wordt geen toeslag verleend.
- 4.5 Een onjuiste pensioenuitkering kan door de verzekeraar worden herzien. De herziening kan plaatsvinden met terugwerkende kracht. Indien een pensioenuitkering in het nadeel van de pensioengerechtigde wordt herzien dan vordert de verzekeraar het onverschuldigd betaalde pensioen terug. Indien een pensioenuitkering in het voordeel van de pensioengerechtigde wordt herzien dan betaalt de verzekeraar het te weinig betaalde pensioen na.

Artikel 5 Kosten van de pensioenregeling

- 5.1 De werkgever is voor iedere deelnemer aan deze pensioenregeling een bijdrage verschuldigd aan de Verzekeraar. De Werkgever kan een deel van deze bijdrage in rekening brengen bij de deelnemer.
- 5.2 Voor een arbeidsongeschikte deelnemer voor wie door de Verzekeraar conform het bepaalde in artikel 6 vrijstelling van premiebetaling wordt verleend, is geen premie verschuldigd over (het deel van) de premie waarvoor de vrijstelling geldt.

Artikel 6 Vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid

- 6.1 Voor de arbeidsongeschikte deelnemer wordt door de Verzekeraar gehele of gedeeltelijke vrijstelling van betaling van de in artikel 5.1 omschreven bijdrage verleend. De vrijstelling gaat in op hetzelfde tijdstip als waarop de uitkeringen krachtens de WIA voor de arbeidsongeschikte deelnemer aanvangen, en zij wordt verleend zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.
- 6.2 De acceptatie van de verzekering van het premievrijstellingsrisico bij arbeidsongeschiktheid geschiedt conform het bepaalde in de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6. Deze voorwaarden zijn als bijlage 1 opgenomen bij dit pensioenreglement.
- 6.3 Indien de wachttijd is verstreken en verder aan alle daartoe gestelde voorwaarden is voldaan, wordt voor de voor de betrokken deelnemer gesloten verzekering vrijstelling van premiebetaling verleend naar het WIA-uitkeringspercentage zoals dat door het UWV is vastgesteld, een en ander met inachtneming van de onderstaande tabel:

arbeidsongeschiktheid	Vrijstelling in procenten van de verschuldigde premie
Minder dan 35%	0%
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80 tot en met 100%	100%

- 6.4 De vrijstelling van premiebetaling wordt beëindigd, dan wel de aanvraag geseponneerd:
- bij overlijden van de betrokken deelnemer;
 - bij het bereiken van de einddatum voor de uitkering door de betrokken deelnemer;
 - indien het WIA-uitkeringspercentage van de betrokken deelnemer op basis van de overeengekomen uitkeringstabel geen recht op vrijstelling geeft;
 - indien de bepalingen van de artikelen 4 en 5 van de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6 niet worden nageleefd;
 - doch uiterlijk op de 67e verjaardag van de deelnemer.
- 6.5 Indien het WIA-uitkeringspercentage van een arbeidsongeschikte deelnemer wijzigt, wordt de vrijstelling van premiebetaling per de wijzigingsdatum aan het nieuwe percentage aangepast, een en ander met inachtneming van het in de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6 bepaalde.

Artikel 7 Overige bepalingen

- 7.1 Indien een deelnemer een inkomende waardeoverdracht heeft laten uitvoeren naar de pensioenregeling van PGB, dan is deze waarde niet van invloed op de hoogte van het op grond van onderhavige pensioenregeling berekende aanvullend partnerpensioen.
- 7.2 Indien PGB op de aldaar opgebouwde pensioenaanspraken een korting op grond van artikel 134 Pensioenwet moet dan wel heeft moeten uitvoeren, dan wordt deze korting betrokken in de berekening van het in onderhavige pensioenregeling vast te stellen aanvullend partnerpensioen.
- 7.3 Indien PGB op de aldaar opgebouwde pensioenaanspraken een toeslag verleent, dan wordt deze toeslag betrokken in de berekening van het in onderhavige pensioenregeling vast te stellen aanvullend partnerpensioen.
- 7.4 De verzekeraar is bevoegd ten behoeve van een individuele deelnemer of zijn partner een van dit reglement afwijkende regeling te treffen indien een strikte toepassing van dit reglement naar het oordeel van de verzekeraar tot onbillijkheden van overwegende aard zou voeren.
- 7.5 De pensioenaanspraken en pensioenrechten kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden gesteld, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet. Afkoop, vervreemding of elke andere handeling, waardoor de aanspraakgerechtigde of de pensioengerechtigde enig recht op zijn pensioenaanspraken of pensioenrechten prijsgeeft is nietig, behoudens in gevallen bij of krachtens de Pensioenwet voorzien.

Artikel 8 Wijziging van het pensioenreglement

- 8.1 Dit pensioenreglement kan op verzoek van de werkgever worden gewijzigd nadat de werkgever en de cao-partijen hierover overeenstemming hebben bereikt, en nadat de verzekeraar heeft verklaard dat de voorgenomen wijziging uitvoerbaar is.
- 8.2 De verzekeraar kan het pensioenreglement wijzigen indien hij daarover overeenstemming heeft bereikt met de werkgever. De werkgever is hiertoe bevoegd nadat hij hierover overeenstemming heeft bereikt met de cao-partijen. Indien de beoogde wijziging ertoe leidt dat de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer moet worden aangepast, treden partijen in een zo vroeg mogelijk stadium in overleg over de gewenste aanpassing van de pensioenovereenkomst en dit pensioenreglement. In dat geval zal de verzekeraar de werkgever in de gelegenheid stellen de aanpassing van de pensioenovereenkomst binnen een door partijen nader overeen te komen termijn af te stemmen met de cao-partijen.
- 8.3 De verzekeraar informeert de deelnemer binnen drie maanden na inwerkingtreding van het gewijzigde pensioenreglement over die wijziging en over de mogelijkheid om het gewijzigde pensioenreglement op te vragen.

Artikel 9 Inwerkingtreding van het pensioenreglement

- 1.1 Dit pensioenreglement is in werking getreden op 1 april 2016.

Bijlage 6C

AFSPRAKEN OVER DE HARMONISATIE VAN PENSIOENREGELINGEN VAN AVIKO POTATO

Harmonisatie pensioenregeling AVH

1. CAO partijen zijn overeengekomen dat medewerkers van Aviko Potato, die nu nog vallen onder Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel (hierna AVH) (volledig), pensioen gaan opbouwen in de Aviko Pensioenregeling. De Aviko Pensioenregeling wordt uitgevoerd door PGB en maakt deel uit van deze CAO.
2. Om de voorgenomen harmonisatie van pensioenregeling mogelijk te maken, vragen de CAO partijen gezamenlijk vrijstelling in verband met groepsvorming bij AVH aan. Aviko Potato B.V. is een klein onderdeel binnen het grotere concern Aviko.
3. Indien vrijstelling wordt verkregen zullen de medewerkers per 1 januari 2019 (volledig) pensioen gaan opbouwen in de Aviko Pensioenregeling, of per de eerste datum waarop AVH harmonisatie mogelijk maakt.
4. Medewerkers die (gedeeltelijk) pensioen opbouwen bij AVH, ontvangen een brief waarin een vergelijking tussen voortzetting van de huidige regeling en de individuele situatie na harmonisatie. De compensatie is berekend conform gemaakte afspraken door CAO partijen, zoals vastgelegd in de voorlichtingspresentatie door Montae van september 2018. Het voorstel is een wijziging van de individuele situatie. Om die reden wordt instemming aan de medewerkers gevraagd.
5. Het compensatiebedrag wordt automatisch gestort bij PGB om bij te sparen in pensioen, tenzij de medewerker schriftelijk aangeeft dit bedrag bruto uitgekeerd te willen hebben.
6. Alleen de opgebouwde pensioenen die bij PGB staan, kunnen worden geïndexeerd uit het premiedepot. Na harmonisatie geldt deze mogelijkheid ook voor medewerkers van Aviko Potato.
7. Medewerkers van Aviko Potato kunnen zelf besluiten via een aanvraag waardeoverdracht hun huidige opgebouwde pensioenen overdragen van AVH naar PGB. AVH zal deze verzoeken in behandeling nemen zodra de dekkingsgraad boven de 100% is.

Pensioenregeling BPL

1. Enkele Aviko Potato medewerkers vallen als gevolg van eerdere bedrijfsovernames onder de verplichtstelling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Landbouw (hierna BPL).
2. CAO Partijen zijn overeengekomen om voor 2021 geen harmonisatie te doen van BPL in de Aviko Pensioenregeling o.a. in verband met rechten op voorwaardelijk pensioen en nadelige consequenties voor medewerkers.

Eerdere pensioenharmonisaties

1. Aviko en Aviko Potato zullen schriftelijk gemaakte afspraken uit eerdere individuele en groepsgewijze pensioenharmonisaties blijven nakomen.