

***COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST***

Struik Holding N.V. en Struik Foods B.V.

Voorthuizen

Looptijd: 1 april 2020 tot en met 31 januari 2021

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Struik Holding N.V. en Struik Foods B.V. te Voorthuizen

<i>Artikel</i>	<i>Pagina</i>	<i>Omschrijving</i>
HOOFDSTUK A		
ALGEMEEN DEEL		
1	5	Definities
2	7	Duur en werkingssfeer der overeenkomst
3	8	Algemene verplichtingen van partijen
4	10	Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer
HOOFDSTUK B		
AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST		
5	12	Aanstelling en ontslag
6	14	Dienstrooster en arbeidsduur
HOOFDSTUK C		
BELONING		
7	17	Vaststelling salaris voor de groepen 1 t/m 11
8	22	Bijzondere beloningen
HOOFDSTUK D		
AFWEZIGHEID		
9	26	Vakantie
10	30	atv-tijd
11	32	Deeltijdarbeid
12	33	Kort verzuim/bijzonder verlof
13	36	Scholing en vorming
14	38	Arbeidsongeschiktheid
15	41	Oudere werknemers

HOOFDSTUK E

16	43
17	44
18	45
19	46
20	47
21	48
22	50
23	51

DIVERSE REGELINGEN

Ziektekostenverzekering
(Pre-)pensioen
Vakantie-uitkering
Eindejaarsuitkering
Sociaal verslag
Vakbondswerk in de onderneming
Ongewenst gedrag
Ouderschapsverlof

HOOFDSTUK F

I	53
II	58
III	59
IV	60
V	61
VI	64

BIJLAGEN

Werkgelegenheidsprotocol
Scholingsprotocol
Beleid inzake Wet Verbetering Poortwachter
Protocol Wet Verbetering Poortwachter
Beroepsprocedure bij functie-indeling
Salarisgroepen/schalen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

Tussen de ondergetekenden:

Struik Holding N.V. en Struik Foods B.V.
gevestigd te Voorthuizen

verder te noemen "werkgever", als partij ter ene zijde

en

FNV
gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen
gevestigd te Utrecht,

verder te noemen "werknemersorganisaties",
elk als partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

A. ALGEMEEN DEEL**Artikel 1 Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Struik Holding N.V. en Struik Foods B.V., optredend namens:
 - Struik Holding N.V. te Voorthuizen;
 - Struik Foods Voorthuizen B.V. te Voorthuizen;
 - b. Werknemersorganisaties : de contracterende partijen ter andere zijde;
 - c. Werknemer : de persoon (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 11, zoals is opgenomen in bijlage VI; onder werknemer wordt in dit verband niet verstaan vakantiewerkers, stagiaires e.d. Duurzaam samenwonende werknemers worden voor de toepassing van deze overeenkomst gelijkgesteld aan gehuwden mits zij van het samenwonen een schriftelijk bewijsstuk (bijvoorbeeld een uittreksel van de desbetreffende notariële akte of een bewijs van geregistreerd partnerschap) kunnen overleggen;
 - d. 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 overeenkomst zijn in dat geval zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing;
 - e. Gehandicapte werknemer : de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet Verbetering Poortwachter;
 - f. Ondernemingsraad : een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
 - g. Dienstrooster : een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
 - h. Dienst : een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster, zoals nader omschreven in artikel 6;
 - i. Normale arbeidsduur : het aantal uren, dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
 - j. Dag : een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. Voor afdelingen
-

-
- waarin niet in ploegendienst wordt gewerkt, vangt de dag aan te 0.00 uur;
- k. Week : een periode van zeven dagen, die aanvangt aan het begin van de eerste op maandagmorgen eindigende dienst. Voor afdelingen waarin niet in ploegendienst gewerkt wordt vangt de week aan op maandag te 0.00 uur;
- l. (Betaling)periode : het tijdsbestek van vier aaneengesloten weken, waarvan aan het eind van de eerste week van de daaropvolgende periode de betaling van salaris over de voorgaande periode plaatsvindt;
- m. atv-tijd : tijd binnen het dienstrooster waarop niet wordt gewerkt en waarvoor het bepaalde in artikel 10 geldt;
- n. Salaris : het bedrag van de beloning per betalingsperiode, vastgesteld overeenkomstig artikel 7;
- o. Periodesalaris : het salaris per betalingsperiode, vermeerderd met de eventuele vaste (functie)toeslagen berekend met inachtneming van het gestelde in artikel 8 en/of de eventuele persoonlijke toeslagen als bedoeld in lid 5.2b, lid 6 en lid 9 van artikel 7;
- p. (Basis) uurloon : 0,625% van het salaris;
- q. BW : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
-

Artikel 2 Duur en werkingssfeer der overeenkomst**2.1**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2020 en eindigt op 31 januari 2021, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

2.2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemer, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1 Algemeen

De partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen, alsmede tijdens de looptijd geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De werknemersorganisaties staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2 Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer, die gedurende de looptijd van deze cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede naar een eventueel geldend bedrijfsreglement. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een concurrentiebeding worden opgenomen. De werknemersorganisaties zullen bevorderen, dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met de werknemersorganisaties overleg gepleegd.

3.3 Werkgelegenheid

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is door werkgever en de werknemersorganisaties een protocol overeengekomen. Dit protocol is in bijlage I van deze cao opgenomen.

3.4 AWWN-regeling

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

3.5 Vakbondscontributie

Werknemers kunnen, zolang de fiscale wetgeving dit toelaat, in aanmerking komen voor het achteraf laten verrekenen van deze vakbondscontributie via het brutoloon. Hiertoe dient de werknemer:

- Eenmalige “overeenkomst vergoeding lidmaatschap” te tekenen en in te leveren bij personeelszaken en
- Jaarlijks het “declaratieformulier vergoeding lidmaatschap” in te leveren bij de salarisadministratie.

De werkgever zal het bedrag ter grootte van de betaalde Vakbondscontributie inhouden op de bruto eindejaarsuitkering en als netto-vergoeding aan de medewerker uitkeren.

3.6 Fiscaal vriendelijk behandelen reiskostenvergoeding

Werkgever zal de werknemers in de gelegenheid stellen de fiscale faciliteit inzake woon-werkverkeer optimaal te gebruiken. Daartoe zal met de werknemers een overeenkomst worden gesloten waarin de gevolgen van deze afspraak zijn vastgelegd.

Werknemers kunnen indien gewenst deelnemen aan deze regeling zolang dit fiscaal en /of verrekenings-technisch mogelijk is.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

4.1 Werkomstandigheden

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

Hij dient dan ook terzake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.

Hij dient dan ook de terzake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken door een met instemming van de werkgever gekozen arts.

De resultaten van dit onderzoek zullen indien de arts dit noodzakelijk acht, of de betrokkene dit verzoekt, aan de huisarts van betrokkene ter beschikking worden gesteld.

4.2 Wet Verbetering Poortwachter

De werkgever is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met in acht name van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen. Dit beleid zal ten minste de elementen bevatten die in bijlage IV (Protocol inzake Wet Verbetering Poortwachterbeleid) van deze cao zijn neergelegd.

De werknemer is gehouden aan de uitvoering van dit beleid medewerking te verlenen, alsmede de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

4.3 Werkzaamheden

De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten. De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die naar aard en dienstrooster (waaronder 2-, 3-, 4- en 5- ploegendienst) in redelijkheid van de werknemers kunnen worden verlangd.

4.4 Nevenwerkzaamheden

Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige, nevenwerkzaamheden verricht, die naar het oordeel van de werkgever het leveren van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van deze nevenwerkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden.

4.5 Werktijden

De werknemer is verplicht zich, voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft, te houden aan de bepalingen van de bij werkgever van toepassing zijnde dienstroosters en regelingen inzake variabele werktijden.

De werknemer beneden de 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, zoveel mogelijk na overleg met de ondernemingsraad, althans één of meer leden daarvan, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten, met dien verstande dat de werkgever gehouden is ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal geldende werktijden en dat in elk geval de desbetreffende wettelijke bepalingen en de voorschriften van deze overeenkomst in acht worden genomen. In functies waar t.b.v. de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.

Aan de ondernemingsraad zal 1x per kwartaal informatie worden verstrekt over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

4.6 Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles hetgeen hem in zijn dienstbetrekking bekend is geworden, omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, hun bewerking en de producten en dergelijke.

De werknemer is verplicht, in het kader van de privacy bescherming, alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.

Deze verplichtingen gelden ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4.7 Cao-tekst

Binnen twee maanden nadat overeenstemming is bereikt over de tekst van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werkgever ervoor zorgdragen, dat iedere werknemer een cao-tekst wordt uitgereikt.

B. AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

5.1 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan schriftelijk wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.

Tijdens de proeftijd kan zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan wederpartij beëindigen.

5.2 Aard van de arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:

- a. voor onbepaalde tijd;
- b. voor een bepaalde tijdsduur;
- c. voor het verrichten van een bepaald karwei;
- d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Werkgever zal geen gebruik maken van de mogelijkheid om nul uren contracten af te sluiten.

5.3 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- a. De werkgever zowel als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst beëindigen door schriftelijke opzegging met inachtneming van de in art. 672 BW bepaalde termijnen, tenzij individueel een langere termijn is overeengekomen. Onverminderd het bovenstaande zal de arbeidsovereenkomst altijd eindigen per de laatste dag van een betalingsperiode.
- b. In alle gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst automatisch en zonder dat opzegging nodig is op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

5.4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist, op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Ten minste één maand voor het verstrijken van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient overleg tussen werknemer en werkgever plaats te vinden over het al dan niet voortzetten van het dienstverband.

Het bepaalde in artikel 670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde arbeidsovereenkomst.

Werkgever volgt de nieuwe wetgeving (ingaaande 2015).

5.5 Arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei

Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei, eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Artikel 670 lid 1 BW is niet van toepassing.

5.6 Arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard kan door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een arbeidsovereenkomst van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen door opzegging worden beëindigd. Artikel 670 lid 1 BW is niet van toepassing.

5.7 Ontslag op staande voet

Iedere arbeidsovereenkomst kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende onverwijld aan wederpartij medegedeelde reden zoals bedoeld in de artikelen 678 en 679 BW. De werkgever zal direct nadat hij een dergelijke beslissing heeft genomen de Ondernemingsraad informeren.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

6.1 Werktijd algemeen

- a. Voor iedere werknemer in de dag-, twee- en drieploegendienst geldt een werkweek van gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis. Inclusief de atv-regeling zoals geregeld in artikel 10 lid 2 onder a bedraagt de feitelijke arbeidsduur gemiddeld 37,6 uur per week op jaarbasis. De arbeidsduur bedraagt maximaal 9 uur per werkdag of dienst.
- b. Voor iedere werknemer in 4-ploegendienst geldt een werkweek van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. De werkgever heeft het recht voor de werknemer in 4-ploegendienst per jaar 4 extra opkomstdiensten vast te stellen. Deze diensten kunnen uitsluitend voor scholingsdoeleinden gebruikt worden en mogen niet op zaterdag vallen. De werknemer in 4-ploegendienst heeft geen aanspraak op atv-regeling zoals geregeld in artikel 10 lid 2.
- c. Voor iedere werknemer in 5-ploegendienst geldt een werkweek van gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis.
De werknemer in 5-ploegendienst heeft geen aanspraak op de atv-regeling zoals geregeld in artikel 10 lid 2.
- d. Voor de werknemer van 60 jaar en ouder geldt vanaf de eerste dag van de betalingsperiode waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt een verminderde arbeidsduur conform het bepaalde in artikel 15 lid 3 van deze cao (afwezigheid oudere werknemers).
De werknemers van California B.V. te Harderwijk, die op 1 april 2002 de 55-jarige leeftijd hebben bereikt, behouden recht op de regeling verminderde arbeidsduur die voor hen gold voor 1 april 2002.
- e. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen. De arbeidsduur op enige dag zal daarbij niet langer dan 9 uur en niet korter dan 7 uur zijn. Indien echter de bloktijden in de bedrijfsonderdelen van werkgever op elkaar afgestemd zijn, mag de minimale dagelijkse werktijd overeenkomen met de bloktijd.
- f. Indien de werkgever in het kader van de Arbeidstijdenwet wil afwijken van de standaardregeling zal vooraf overleg gevoerd worden met de werknemersorganisaties. Daarna zal overleg plaatsvinden met de ondernemingsraad.
- g. **Flexibiliteit**
Ten einde een betere balans te krijgen tussen het aanbod van werk en de beschikbaarheid van werk en om zo veel mogelijk te voorkomen dat teruggeschakeld moet worden naar een 3-ploegendienst wordt in kwartaal 3 en 4 door de werknemers in een urenbank 120 uur gedeponeed. Deze uren worden door extra overwerk opgebouwd (de toeslag wordt uitbetaald en het uurloon gaat in de urenbank). Opname van de uren uit de urenbank vindt plaats in kwartaal 1 en 2. De opname geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad en de betrokken werknemer.

In overleg met de OR zal eveneens de aanzegperiode voor het instellen van een 5-ploegendienst worden bepaald.

6.2 Werkdagen

- a. De normale werktijd voor werknemers in productie en aanverwante afdelingen in dagdienst ligt tussen 06.00 uur en 19.00 uur op de eerste 5 dagen van de week. Voor kantoorafdelingen wordt de dagspiegel van 07.00 uur tot 20.00 uur op de eerste 5 dagen van de week
- b. In tweeploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst of middagdienst zijn ingedeeld. De normale werktijd voor werknemers in tweeploegendienst ligt tussen 06.00 uur en 22.00 uur. Medewerkers in een 2-ploegendienst zijn 8,5 uur aanwezig waarvan 0,5 uur pauzetime is, die niet wordt doorbetaald.
- c. In drieploegendienst wordt ofwel gewerkt van zondag 22.00 uur tot vrijdag 22.00 uur ofwel van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur, waarbij de werknemers afwisselend in een nacht-, ochtend of middagdienst zijn ingedeeld.
- d. In 4-ploegendienst wordt gewerkt van zondag 22.00 uur tot zaterdag 22.00 uur, waarbij de werknemers afwisselend in een nacht-, ochtend- of middagdienst zijn ingedeeld.
- e. In 5-ploegendienst volcontinu wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst, op alle dagen van de week. Op feestdagen zal niet worden gewerkt. Gewetensbezwaren (werken op zondag) zullen worden gehonoreerd. Met betrokkene wordt een individuele afspraak gemaakt.

6.3 Dienstrooster en wijziging daarvan

- a. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- b. Algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, vinden plaats met instemming van de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de werknemersorganisaties daarover overleg met de werkgever te plegen. Werkgever zal hierbij een aanzegtermijn hanteren van 2 weken nadat instemming van de OR is verkregen.
- c. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag zal de werkgever tevoren met de werknemersorganisaties daarover in overleg treden.

6.4 Rusttijden

Indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht in de nacht, zullen ter verzekering van voldoende rust vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren betaald vrijaf worden gegeven als er gewerkt zijn in de bedoelde periode, liggend tussen tien uren voor aanvang van de dagdienst en de dagdienst, vermeerderd met een uur per oproep, echter tot een maximum van zoveel uren als zijn normale dagdienst duurt.

Geen recht op verzuim ontstaat evenwel wanneer:

- deze arbeid is aangevangen op of voor twee uur na het begin van de normale dagdienst (ingeval variabele werktijden zal de standaardaanvangstijd worden gebezigd).
- de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid begint.

6.5 Consignatie

Met het oog op de mogelijkheid, dat zich onverwacht storingen in het bedrijf voordoen, kan het noodzakelijk zijn, dat een aantal werknemers buiten de normale werktijd elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezen werknemers zullen daartoe bij toerbeurt geconsigneerd zijn.

C. BELONING**Artikel 7 Vaststelling salaris voor de groepen 1 t/m 11****7.1 Functiegroepen en salarisgroepen**

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functie in groepen zal geschieden door vergelijking met referentiefuncties welke ter inzage zullen liggen bij de personeelsafdeling. Deze referentiefuncties zullen met behulp van de ORBA-methode worden gewaardeerd. De normering van de referentiefuncties zal met de werknemersorganisaties worden overeengekomen.

Van elke referentiefunctie zal een functieomschrijving worden opgesteld, die aan (vertegenwoordiging van) de functionaris en hun leidinggevendenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud zal worden voorgelegd.

Er zullen zoveel referentiefuncties worden verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken.

Wijzigingen in de referentiefuncties zullen aan de werknemersorganisaties ter toetsing worden voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.

Van niet-rasterfuncties zal in principe en in ieder geval desgewenst schriftelijk, een beknopte functiekenmerk worden opgesteld, waarin de belangrijkste aspecten van de functie worden weergegeven en waarin zal worden verwezen naar de functie(s) waaraan gerefereerd is.

- b. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. Van de in bijlage VI vermelde salarisgroepen 1 t/m 11 hebben de groepen 1 t/m 7 een salarisschaal gebaseerd op leeftijd (leeftijdsschaal) en alle groepen een salarisschaal waarin de leeftijd niet meer bepalend is voor de hoogte van het salaris (functieschaal).

In deze schalen wordt de stapgrootte per salarisgroep vermeld, waarin het traject van minimum naar maximum van de schaal wordt afgelegd. De salarisbedragen in deze schalen worden naar rato verminderd wanneer met de werknemer individueel een afwijkende arbeidsduur is overeengekomen.

- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris. De werknemers kunnen desgewenst kennisnemen van de overwegingen die aan de indeling van hun functie ten grondslag liggen.

Tevens kunnen de werknemers inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de indeling van de eigen functie.

7.2 Indeling in salarisgroepen bij indiensttreding

- a. Een werknemer die bij indiensttreding over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van een bepaalde functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met deze functie overeenkomt.
Hij ontvangt het minimumsalaris van deze salarisschaal, tenzij hij:
 - de maximumleeftijd van de bijbehorende leeftijdsschaal nog niet heeft overschreden. In dat geval ontvangt hij een salaris behorend bij de leeftijd die hij in het jaar van indiensttreding bereikt.
 - elders reeds ervaring in een soortgelijke functie heeft opgedaan; afhankelijk van de ervaring in een soortgelijke functie na het bereiken van de maximumleeftijd van de bij de salarisgroep behorende leeftijdsschaal, kan een hoger salaris worden toegekend.
- b. Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de functie zijn vereist, kan gedurende een tijdelijk overeengekomen periode in een lagere schaal worden ingedeeld, dan met zijn functie overeenkomt. Deze periode bedraagt voor de werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 9 maximaal 6 maanden.

7.3 Jaarlijkse herziening salarissen

- a. Werknemers ingedeeld in de functieschalen

Werknemers op wie de functieschaal van toepassing is, ontvangen, voor zover zij het maximumsalaris van hun salarisschaal nog niet bereikt hebben, per de 1e dag van de 1^e betalingsperiode van enig jaar de periodieke verhoging van hun salarisschaal, met dien verstande, dat slechts dan een periodiek wordt toegekend, indien de werknemer voor 1 juli daaraan voorafgaande in dienst was.

- b. Werknemers ingedeeld in de leeftijdsschaal

Voor werknemers in de leeftijdsschaal worden de salarissen per de 1e dag van de 1^e betalingsperiode aangepast tot het salaris, dat vermeld staat bij de leeftijd die zij in het nieuwe kalenderjaar zullen bereiken.

7.4 Herziening salarissen bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

1. Als gevolg van promotie

- a. Werknemers die als gevolg van promotie in een hoger ingedeelde functie worden tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode waarin de tewerkstelling in de hoger ingedeelde functie plaatsvindt.
 - b. Een werknemer die in een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, zal gedurende deze leertijd in zijn oorspronkelijke salarisgroep ingedeeld blijven. De duur van de leertijd wordt schriftelijk overeengekomen en bedraagt maximaal 6 maanden.
-

Indien na afloop of gedurende deze leertijd blijkt, dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokkene werknemer in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

- c. Bij de indeling als gevolg van promotie in een hogere salarisgroep van een werknemer in de leeftijd van 17 tot en met 22 jaar wordt het salaris gesteld op het bij zijn leeftijd behorende salaris van de nieuwe salarisschaal.
- d. Bij de indeling als gevolg van promotie in een hogere salarisgroep van een werknemer in de leeftijd van 23 jaar of ouder, bedraagt de verhoging van het oude salaris twee periodieken uit de nieuwe schaal. Het nieuwe salaris bedraagt minimaal het aanvang salaris van de nieuwe schaal.

2. Als gevolg van (her)classificatie

Werknemers die als gevolg van (her)classificatie in een hogere salarisgroep worden ingedeeld, worden in de hogere salarisgroep ingeschaald op het naast hogere schaalbedrag. Bij de indelingen als gevolg van (her)classificatie in een hogere salarisgroep van een werknemer, die de in die salarisgroep genoemde maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de extra verhoging de periodieke verhoging van de nieuwe salarisschaal.

7.5 Herziening salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

1. Door eigen toedoen

Werknemers die door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden tewerkgesteld in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin tewerkstelling in de lager ingedeelde functie plaatsvindt.

2. Door bedrijfsomstandigheden en herclassificatie

- a. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, alsmede werknemers, wier functie als gevolg van een herclassificatie in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, blijven gedurende de lopende betalingsperiode en de zeven daaropvolgende betalingsperioden in hun salarisgroep ingedeeld, met dien verstande, dat hun in die periode geen periodieke verhoging kan worden toegekend.
Daarna worden zij in de met hun functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

b. Persoonlijke toeslagen

Indien het toekennen van het maximumsalaris in de lagere salarisgroep niet voldoende is om het salaris te handhaven, zal een persoonlijke toeslag worden gegeven ter grootte van het verschil tussen het salaris en het maximum salaris in de salarisgroep.

Deze aldus in euro's vastgestelde toeslag zal slechts worden verminderd met de verhoging die voortvloeit uit indeling van betrokkene in een hoger schaalsalaris en zal bij herstructurering van de salarisschalen zoveel mogelijk in het individuele salaris worden opgenomen.

De persoonlijke toeslag wordt niet als deel van het salaris beschouwd.

Verhogingen van salarissen en salarisschalen worden niet toegepast op de persoonlijke toeslag. De ploegtoeslag als bedoeld in artikel 8 lid 2 van deze cao wordt eveneens over de persoonlijke toeslag berekend.

7.6 Waarnemen van een hogere functie

- a. Werknemers, ingedeeld in de volwassenenschaal, die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt. Heeft de functiewaarneming ten minste 5 diensten geduurd, dan ontvangt de werknemer, als extra beloning, een toeslag op zijn salaris ten bedrage van 5% per waargenomen dienst van het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken salarisgroepen. Deze toeslag zal echter nooit meer kunnen bedragen dan het gehele verschil tussen de minimumsalarissen.
- b. De werknemer, ingedeeld in de jeugdschaal ontvangt - onverminderd de overige in artikel 7 lid 6 onder a van deze cao genoemde voorwaarden - een toeslag op zijn salaris ten bedrage van 5% per waargenomen dienst van het verschil tussen de bij zijn leeftijd behorende salarissen van de twee betrokken salarisgroepen.
- c. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers voor wie bij de indeling van hun functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden en die hiervan tevoren schriftelijk op de hoogte zijn gebracht.
- d. Bij volledige waarneming van een functie, die hoger is ingedeeld dan de hoogste in dit artikel vermelde salarisgroep, wordt de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

7.7 Overschrijding van het maximum salaris

Aan een werknemer ingedeeld in de salarisgroepen 8 t/m 11 die het maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep kunnen1 of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 5% (voor salarisgroep 8) resp. 7,5% (voor salarisgroep 9) resp. 10% (voor salarisgroep 10) resp. 12,5% (voor salarisgroep 11) van het maximum salaris van zijn salarisgroep, indien naar het oordeel van de leidinggevende, de naast hogere

leidinggevende en eventuele andere tot oordelen bevoegden zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

7.8 Algemene salarisbepalingen

a. Afwijkende bepalingen

Het salaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het jaarinkomen van voor de vervulling van de functie minder validen, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

b. Uitbetaling salaris

De vastgestelde (periode-)salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van de eerste week van de daaropvolgende betalingsperiode uitbetaald

Bonusuitkering ziekteverzuim

Gekoppeld aan het ziekteverzuim komen de werknemers in aanmerking voor een uitkering van € 250,00 bruto te verdelen als volgt:

periode 6 t/m periode 9:	geen verzuim: uitkering zal zijn € 50,00
periode 10 t/m periode 12:	geen verzuim: uitkering zal zijn € 50,00
periode 13 t/m periode 2:	geen verzuim: uitkering zal zijn € 50,00
periode 3 t/m periode 5:	geen verzuim: uitkering zal zijn € 50,00

Een extra uitkering van € 50,00 bruto voor de werknemer die in de hele bovengenoemde periode geen ziekteverzuim heeft gehad.

c. Salarisaanpassingen

Per 1 juni 2020 worden de salarissen en de salarisschalen structureel verhoogd met 2,5%.

7.9 Behandeling persoonlijke toeslagen bij invoering salarisstructuur

De persoonlijke toeslagen die ontstaan bij de invoering van de salarisstructuur per 15 juli 2002 zullen slechts worden verminderd met verhogingen die voortvloeien uit indeling van betrokkenen in een hoger schaalsalaris en zullen bij herstructurering van de salarisschalen zoveel mogelijk in het individuele salaris worden opgenomen.

De persoonlijke toeslagen worden als deel van het salaris beschouwd. Verhogingen van salarissen en salarisschalen worden derhalve ook toegepast op de persoonlijke toeslagen.

Artikel 8 Bijzondere beloningen

8.1 Algemeen

- a. Salarissen, bedoeld in artikel 7 van deze cao, worden geacht een beloning te zijn voor een functieervulling in dagdienst conform artikel 6.1 van deze cao. Het uurloon wordt vastgesteld door het salaris te delen door het overeengekomen aantal uren per periode (normaal 160 uur).
Voor de in dit artikel onder de leden 2 t/m 7 genoemde gevallen worden bijzondere beloningen toegekend in de vorm van een procentuele toeslag op het uurloon, respectievelijk van het salaris.
- b. Aan werknemers, wier werkzaamheden geheel of grotendeels bestaan uit het bezoeken van relaties, wordt geen overwerk uitbetaald, tenzij in uitdrukkelijke opdracht op zaterdag, zondag, op een feestdag of in de avonduren van de overige dagen een groter beroep op de werknemer wordt gedaan, dan uit de normale functieervulling voortvloeit.

8.2 Ploegentoeslag

- a. Voor het werken in ploegendienst wordt een toeslag toegekend.

Deze vaste toeslagen op de salarissen bedragen per periode voor de:

2-ploegendienst	: 12,8 %
3-ploegendienst	: 21,4 %
4-ploegendienst	: 26,0 % *
5-ploegendienst	: 29%

* Voor werknemers, die in de periode 01-01-2005 tot 01-01-2010 in de 4-ploegendienst werkzaam zijn geweest, blijft de ploegendiensttoeslag in de 4-ploegendienst 28 %.

- b. Indien een werknemer arbeid verricht in afwijking van de in artikel 6 van deze cao genoemde normale werktijd, wordt de toeslag naar evenredigheid vastgesteld.
- c. De ploegentoeslagen worden tegelijk met het salaris uitbetaald.

8.3 Overplaatsing naar een lager beloond dienstrooster (w.o. dagdienst)

- a. Werknemers die definitief naar een met een lager percentage beloond dienstrooster worden overgeplaatst, ontvangen met ingang van de dag van overplaatsing de ploegentoeslag van het nieuwe dienstrooster.
Indien de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie respectievelijk vermindering of beëindiging van de productieactiviteiten van zijn afdeling respectievelijk van bedrijfssluiting, gelden de bepalingen onder b t/m f van artikel 8 lid 3.
 - b. Werknemers, die langer dan 12 achtereenvolgende weken onafgebroken in dezelfde ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen na overplaatsing, in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster, nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster en wel :
-

- voor 2-ploegendienst gedurende 1 week;
 - voor 3-ploegendienst gedurende 2 weken;
 - voor 4-ploegendienst gedurende 4 weken;
 - voor 5-ploegendienst gedurende 5 weken.
- c. Werknemers, die langer dan 26 achtereenvolgende weken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen in de betalingsperiode waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende betalingsperiode nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster. In plaats van het bovenstaande geldt voor de overplaatsing vanuit 4-ploegendienst dat het verschil in toeslag verbonden aan het oude rooster en de (eventuele) toeslag, verbonden aan het nieuwe rooster als volgt wordt toegekend:
- Gedurende de betalingsperiode van overplaatsing 100%, daarna
 - 1 betalingsperiode 80 %
 - 1 betalingsperiode 60 %
 - 1 betalingsperiode 40 %
 - 1 betalingsperiode 20 %
- d. Aan de werknemers, die langer dan 3 jaar, doch nog geen 5 jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, zal het verschil in toeslag verbonden aan hun oude rooster en de (eventueel) toeslag, verbonden aan hun nieuwe rooster als volgt worden toegekend :
- Gedurende de betalingsperiode van overplaatsing en de daarop volgende 100%
 - de daaropvolgende 2 betalingsperioden 80%
 - de daaropvolgende 2 betalingsperioden 60%
 - de daaropvolgende 2 betalingsperioden 40%
 - de daaropvolgende betalingsperiode 20%
- e. Aan de werknemer, die 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, zal het verschil in toeslag verbonden aan hun oude rooster en de (eventuele) toeslag verbonden aan hun nieuwe rooster als volgt worden toegekend:
- gedurende de betalingsperiode van overplaatsing en de daaropvolgende 100%
 - de daaropvolgende 5 betalingsperioden 80%
 - de daaropvolgende 4 betalingsperioden 60%
 - de daaropvolgende 3 betalingsperioden 40%
 - de daaropvolgende 3 betalingsperioden 20%
- f. De werknemers van 58 jaar en ouder, die 4 jaar of langer onafgebroken in de ploegendienst werkzaam zijn geweest, behouden bij wijziging van dienstrooster het verschil in toeslag verbonden aan hun oude rooster en de (eventuele) toeslag, verbonden aan hun nieuwe rooster.
- g. Indien een werknemer minder dan 12 aaneengesloten weken onafgebroken in 5-ploegendienst gewerkt heeft en wordt teruggeplaatst naar de dagdienst geldt voor hem
-

de afbouwregeling van de ploegendienst voorafgaand aan de 5-ploegendienst. In soortgelijke gevallen zal op overeenkomstige wijze worden gehandeld.

8.4 Verschoven uren

- a. Indien buiten het dienstrooster arbeid moet worden verricht zonder dat de normale arbeidsduur wordt overschreden en het niet in ploegendienst gewerkte uren of overuren betreft, ontvangen de betrokken werknemers een toeslag op hun bruto uurloon van 50% indien de werkzaamheden moeten worden verricht op maandag t/m vrijdag voor 06.00 uur en na 19.00 uur in de productie en aanverwante afdelingen dan wel, voor 07.00 uur en na 20.00 uur (kantoorafdelingen).
- b. Het gestelde in dit lid is niet van toepassing op werknemers ingedeeld in de functie-groepen 10 en 11.

8.5 Overwerk

a. Algemeen

Onder overwerk wordt verstaan een overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan één kwartier. Er is sprake van overwerk indien dat wordt verricht in opdracht van de daartoe bevoegde leidinggevende. Indien sprake is van overwerk komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. De beloning voor overuren wordt aangemerkt te zijn een totaalvergoeding voor de gewerkte overuren en een toeslag hierop. Voor werk op atv-tijd wordt geen overwerkbeloning betaald.

- b. De beloning voor overwerk bedraagt:

150% van het uurloon voor overwerk op maandag t/m vrijdag;
175% van het uurloon voor overwerk op zaterdag;
200% van het uurloon voor overwerk op zon- en feestdagen.

Van deze percentages kunnen de gewerkte overuren (=100 %) tot maximaal 40 uur in vrije tijd worden opgenomen. Deze vrije tijd dient binnen 6 betalingsperioden na het ontstaan van het recht op deze percentages, dan wel na een andere met instemming van de ondernemingsraad overeengekomen termijn te worden opgenomen.

c. Extra reistoelage

De werknemer, die op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft naar het bedrijf moet komen, ontvangt een toeslag ter grootte van:

0,80% per keer op maandag t/m vrijdag;
1,22% per keer op zaterdag;
1,41% per keer op zon- en feestdagen
van het minimumsalaris van salarisgroep 4.

Het gestelde in dit lid is niet van toepassing op werknemers ingedeeld in de functiegroepen 10 en 11.

8.6 Overwerk voor de salarisgroepen 9, 10 en 11

- a. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd, in opdracht van de bevoegde leidinggevende.
- b. Overwerk wordt behalve in gevallen als bedoeld onder c niet beloond.
- c. Voor de werknemers ingedeeld in schaal 9, 10 en 11 geldt dat bij langdurig en voorzienbaar overwerk in opdracht een overwerkregeling wordt getroffen, met dien verstande dat deze regeling alleen zal worden getroffen als er sprake is van periodiek terugkerend overwerk. Bovendien zijn “structurele te werken zaterdaguren” hiervan uitgesloten.
- d. Mondelinge afspraken inzake overwerk (waaronder extra oproepen buiten de normale werktijd) met individuele medewerkers in de salarisgroepen 9, 10, 11 dienen schriftelijk te worden bevestigd aan betrokken medewerker.

8.7 Consignatie

Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens de aanvang van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of een feestdag.

Voor consignatie op atv-tijd geldt de vergoeding die normaal voor consignatie op deze dag zou zijn uitbetaald.

De beloning voor deze consignatie bedraagt:

- 0,625% van het salaris per periode van 24 uur op maandag t/m vrijdag;
 - 1,250% van het salaris per periode van 24 uur op zaterdag en zondag;
 - 1,563% van het salaris per periode van 24 uur op feestdagen.
-

D. AFWEZIGHEID

Artikel 9 Vakantie

9.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

9.2 Vakantierechten

- a. De basis vakantierechten bedragen per vakantiejaar 25 dagen of diensten (200 uren) op basis van een fulltime dienstverband. Twintig dagen hiervan zijn wettelijke vakantiedagen en vijf dagen zijn bovenwettelijke vakantiedagen .
Hierbij is het uitgangspunt dat de dagen opgebouwd in het kalenderjaar in het bedoelde kalenderjaar worden opgenomen. Maximaal 4 dagen mogen naar het volgende kalenderjaar worden meegenomen. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat werknemers in de gelegenheid zijn gesteld om dagen op te nemen.
- b. Werknemers, die op 1 januari van het lopende vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet bereikt hebben, hebben per vakantiejaar recht op 28 dagen of diensten.
Twintig dagen hiervan zijn wettelijke vakantiedagen en acht dagen zijn bovenwettelijke vakantiedagen.
- c. Werknemers, die in een vakantiejaar de onderstaande leeftijd bereiken of bereikt hebben, hebben per vakantiejaar recht op extra vakantiedagen volgens onderstaande maatstaf:

leeftijd extra verlof

40 t/m 44 jaar	1 dag of dienst
45 t/m 49 jaar	2 dagen of diensten
50 t/m 54 jaar	3 dagen of diensten
55 t/m 59 jaar	4 dagen of diensten
60 jaar en ouder	5 dagen of diensten

Dit zijn extra bovenwettelijke vakantiedagen

- d. Wanneer gedurende het vakantiejaar het dienstverband aanvangt of wordt beëindigd, heeft de werknemer voor dat vakantiejaar recht op een evenredig deel van de hem volgens deze regeling toekomende vakantierechten.
De evenredigheid als hier bedoeld zal worden vastgesteld op basis van het aantal volle weken dat men gedurende het vakantiejaar bij de werkgever werkzaam zal zijn, respectievelijk is geweest.
- e. De wettelijke vakantierechten die niet zijn opgenomen voor 1 juli van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd vervallen per die datum (1 juli). Tenzij de werknemer redelijkerwijze niet in staat is geweest om de dagen op te nemen.

Bovenwettelijke vakantierechten verjaren 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de rechten zijn opgebouwd.

(De verjaringstermijn voor zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantierechten die zijn opgebouwd voor 01-01-2012 blijft vijf jaar.)

- f. De werkgever zal vakantiedagen afboeken in die gevallen waarin de arbeidsongeschikte werknemer wordt vrijgesteld van zijn re-integratieverplichting om vakantie te genieten.

9.3 Tijdstip der vakantie

- a. De werknemer heeft eenmaal per jaar recht op een vakantieperiode van 21 aaneengesloten kalenderdagen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, in welk geval met instemming van de ondernemingsraad hiervan kan worden afgeweken. In onderling overleg tussen werknemer en werkgever kan de werknemer aanspraak maken op een langere aaneengesloten vakantieperiode. Tenminste eens in de drie jaar mag de werknemer maximaal 6 weken aaneengesloten verlof opnemen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd, dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
- b. Indien de werkgever 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 met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting deze vakantie opnemen en daarvoor de benodigde diensten of dagen reserveren.
- c. Ingeval een werknemer bij zijn werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven dat deze voldoende zijn voor de onder sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of;
 - 2. zoveel snipperdagen reserveert, als nodig voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b;
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten rechten op vakantie reserveert.

9.4 Snipperdagen

- a. De overige beschikbare dagen of diensten kunnen worden opgenomen als snipperdagen respectievelijk snipperuren.
 - b. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 2 dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing geschiedt voor de aanvang van het vakantiejaar met instemming van de ondernemingsraad. Verplichte snipperdagen kunnen uitsluitend gebruikt worden als brugdagen, zijnde dagen tussen feestdagen en weekenddagen.
 - c. De eventueel overblijvende snipperdagen worden op verzoek van de werknemer in overleg met de werkgever voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.
-

9.5 Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij zijn werkzaamheden niet verricht.
- b. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris. De werknemer heeft echter wel conform artikel 7:635 BW aanspraak op wettelijke vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht:
 - a. in geval van zwangerschap- en bevallingsverlof;
 - b. in geval van adoptieverlof
 - c. omdat hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire of vervangende dienst;
 - d. omdat hij vakantie geniet als bedoeld in artikel 7: 641 van het BW (vakantie voortvloeiend uit bij een vorige werkgever verkregen vakantierechten);
 - e. omdat hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakorganisatie waarvan hij lid is;
 - f. omdat hij onvrijwillig werkloos is bij handhaving van het dienstverband;
 - g. omdat hij verlof als bedoeld in 7:643 geniet.

Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats.

9.6 Ziekte tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantiedagen mits:

- er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de voorschriften bij ziekte zijn nageleefd;
- de werknemer over een medische verklaring beschikt, waaruit blijkt dat hij arbeidsongeschikt was;

Eveneens behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof, indien een onverwachte gebeurtenis als genoemd in artikel 12 lid 1 (bijvoorbeeld bij overlijden) zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken.

In deze gevallen zullen de gemiste vakantiedagen alsnog kunnen worden genoten op een in overleg met de werkgever te bepalen tijdstip.

9.7 Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende 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 toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.

9.8 Feestdagen

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag (te rekenen vanaf 1990 eenmaal per 5 jaar).

Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Over feestdagen wordt het gederfde periodesalaris doorbetaald.

9.9 Deeltijdarbeid

Wanneer met de werknemer individueel een afwijkende arbeidsduur is overeengekomen, worden rechten als hiervoor in dit artikel genoemd naar rato toegekend.

Artikel 10 Atv-tijd

10.1

Voor de werknemers in dag-, 2- en 3 ploegdienst geldt een werktijd van gemiddeld 40 uur per week, in het algemeen verdeeld in diensten van 8 uur.

10.2

- a. Per kalenderjaar ontvangen de werknemers, die op 1-1-2008 in dienst van de werkgever zijn, 112 uren (= 14 dagen) atv-tijd. Op atv-tijd wordt geen arbeid verricht.
- b. De werknemer kan atv-tijd verkopen. Per kalenderjaar kunnen maximaal 88 atv-uren (= 11 dagen) worden verkocht. De waarde van 8 atv-uren (= 1 dag) bedraagt 0,405% van het jaarinkomen per 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Aanvragen voor verkopen dienen voor 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.
- c. Werknemers die na 1-1-2008 in dienst zijn gekomen van de werkgever ontvangen 64 uren (= 8 dagen) atv-tijd. Per kalenderjaar kunnen zij maximaal 48 uren (= 6 dagen) atv-uren kopen en maximaal 40 uren (= 5 dagen) atv-tijd verkopen.
De waarde van 1 atv-dag bedraagt 0,405 % van het jaarinkomen per 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar. Aanvragen voor kopen/verkopen dienen voor 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.

10.3

Van de atv-tijd kunnen 16 uren (= 2 dagen) per kalenderjaar door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad als verplichte atv-dag worden vastgesteld. Aanwijzing dient voor aanvang van het kalenderjaar te geschieden. Verplichte atv-dagen kunnen uitsluitend gebruikt worden als brugdag (dit zijn dagen tussen feestdagen en weekenddagen). Per bedrijfssonderdeel kan de aanwijzing verschillend worden vastgesteld.

De overige atv-tijd wordt individueel in overleg met betrokkene door de werkgever ingeroosterd dan wel vastgesteld.

In overleg met de OR kan de werkgever bovendien 5 atv-dagen in het begin en/of aan het eind van de werkweek inroosteren. Werkgever zal een aanzegtermijn hanteren van 2 weken nadat instemming van de OR is verkregen.

10.4

Indien een werknemer op de voor hem aangewezen atv-tijd toch arbeid moet verrichten wordt in principe binnen een maand andere vervangende tijd aangewezen.

10.5

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of kort verzuim/bijzonder verlof op de vastgestelde atv-tijd, wordt geen andere atv-tijd toegekend, behalve wanneer het een vervangende dag betreft.

10.6

atv-tijd, die niet voor het einde van het kalenderjaar is opgenomen, vervalt, behoudens in gevallen waar uit de aard van het werk voortkomende omstandigheden het opnemen van de atv-tijd hebben verhinderd.

10.7

De werknemer, die in deeltijd werkt of slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de atv-tijd.

Artikel 10 lid 2 sub b wordt in dit geval eveneens naar evenredigheid toegepast.

Artikel 11 Deeltijdarbeid**11.1**

Wanneer met een werknemer in een individuele arbeidsovereenkomst is vastgesteld, dat zijn arbeidsduur zal afwijken van de normale arbeidsduur volgens artikel 6 van deze cao, zijn de arbeidsvoorwaarden van toepassing naar rato van de overeengekomen arbeidstijd, met uitzondering van artikel 16 (ziektekostenverzekering).

Werkgever zal verzoeken met betrekking tot deeltijd van werknemers positief in behandeling nemen en honoreren, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet kan. Indien een verzoek om in deeltijd te gaan werken wordt afgewezen, dan zal dit schriftelijk aan betrokkene worden medegedeeld.

11.2

De werknemer in deeltijdarbeid die meer uren maakt dan overeengekomen ontvangt voor deze zogenaamde meeruren die binnen de normale arbeidstijd vallen een vergoeding van 125%. Indien deze uren buiten de arbeidstijd worden gemaakt dan is de overwerkvergoeding zoals opgenomen in artikel 8.5 sub b onverkort van toepassing.

Artikel 12 Kort verzuim/bijzonder verlofAlgemeen12.1 Verlof

In de volgende gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont:

Daar waar wordt gesproken over echtgenoot geldt dit tevens voor de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer een duurzame huishouding voert.

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart bij het overlijden van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer of van een zijner kinderen of pleegkinderen alsmede voor gezinshoofden bij overlijden van inwonende ouders, schoonouders en grootouders;
 - b. gedurende 2 dagen wegens overlijden/uitvaart van ouders, schoonouders en aangehuwde kinderen; degene die belast wordt met de regeling van de begrafenis/crematie vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie, na overleg met de afdeling personeelszaken c.q. afdelingsleiding;
 - c. gedurende 1 dag bij overlijden of uitvaart van grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende 1/2 dag bij ondertrouw van de werknemer; Voor het vastleggen bij de notaris van een geregistreerd partnerschap heeft de werknemer recht op 1 dag
 - e. gedurende 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
 - f. gedurende 1 dag bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters en kleinkinderen;
 - g. gedurende 1 dag op de dag van de Grote Professie of priesterwijding van één zijner kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
 - h. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 - i. gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijksherdenking van ouders, schoonouders en grootouders;
 - j. gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, bij de bevalling van de echtgenote;
 - k. eenmaal de arbeidsduur per week na de bevalling van de echtgenote, op te nemen naar keuze van de werknemer, maar binnen vier weken na de dag van de bevalling;
 - l. gedurende een periode, door de werkgever, rekening houdende met plaatselijke omstandigheden, vast te stellen, voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikliniek, dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
-

- m. gedurende 1 dag per kalenderjaar ingeval van verhuizing;
- n. gedurende 2 dagen ingeval van verhuizing bij indiensttreding en overplaatsing;
- o. gedurende 1 dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer of echtgeno(o)t(e) van de werknemer en op de dag van een dergelijk jubileum van de wederzijdse ouders en grootouders.

12.2 Nakoming wettelijke verplichtingen

Gedurende de daarvoor benodigde uren, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichtingen verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding van salarisderiving welke hij van derden zou hebben ontvangen, heeft de werknemer eveneens recht op verlof met behoud van salaris.

12.3 Vakbondsactiviteiten

De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de werknemersorganisatie, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de volgende gevallen:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de werknemersorganisatie opgenomen organen voor zover opgenomen in de door de werknemersorganisatie ter beschikking van de werkgever gestelde lijst
- b. het deelnemen aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a en b van dit lid bedoelde activiteiten zal door de werknemersorganisatie als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

12.4 Zorgverlof

De werknemer heeft (tot een maximum van 10 dagen per jaar) recht op kortdurend zorgverlof, als hij de noodzakelijke zorg moet opnemen voor een zieke ouder, partner of zijn kind. Werkgever kan dit verlof slechts weigeren indien hij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat zwaarder weegt dan het belang van de werknemer. Indien de werknemer gebruik maakt van het zorgverlof, wordt het loon volledig doorbetaald.

12.5 Mantelzorg

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijk en duurzame relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Cao-partijen vinden

een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

Artikel 13 Scholing en vorming

13.1. Scholing en vorming jeugdigen

a. Vorming

Niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Deelnemende werknemers die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien.

Indien voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

b. Vakopleiding

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van loon, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding, die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

13.2 Omscholing

Werknemers wier functie feitelijk dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een andere functie te vervullen, zullen zo nodig, in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.

13.3 Bij- en nascholing

1. Voor het adequaat kunnen uitoefenen van de huidige zowel als de voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming is voortdurende aandacht voor het kwalificatieniveau van de werknemers van wezenlijk belang.

De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer wordt door werkgever en werknemer gedeeld. Het vereist van de werkgever

het voeren van een opleidingsbeleid dat aan deze voortdurende aandacht vormgeeft en aan de werknemer de noodzakelijke middelen verschaft. Van de werknemer wordt verlangd dat hij van deze middelen zo goed mogelijk gebruik maakt, en daaraan ook een eigen bijdrage levert voor zover dat redelijkerwijs geveerd kan worden.

2. Beleidsuitgangspunten

- a. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als de voorzienbare toekomstige functie, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze zo nodig ontwikkelend en rekening houdend met de ontwikkelingen zoals voorzien in de ondernemingsplannen.
- b. De opleidingsbehoefte wordt gemiddeld eenmaal per jaar geïnventariseerd op basis van:
 - ondernemingsplannen en personeelsplanning (TPM)
 - individuele behoeften van werknemers en/of functiecategorieën
 - ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming.
- c. Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan per bedrijfsonderdeel. De stand van zaken met betrekking tot de inventarisatie en de opleidingsplannen worden in het periodiek overleg met werknemersorganisaties besproken.

13.4 Budget

Het budget voor scholing bedraagt € 125.000; € 10.000 daarvan is specifiek bestemd voor scholing in salarisgroep 1 t/m 7.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

14.1

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer, zal gedurende ten hoogste de eerste 52 weken 100% van het salaris worden doorbetaald. In het daarop volgende ziektejaar betaalt de werkgever 70 %, met dien verstande dat indien de werknemer meewerkt aan re-integratie, alsmede werkzaamheden op basis van arbeidstherapie verricht een aanvulling van 30 % wordt betaald.

Medewerkers die ook in het 2^e ziektejaar volledig arbeidsongeschikt zijn, volgens de bedrijfsarts, ontvangen ook 100% van het voor hen geldende loon.

Vorderingen uit hoofde van arbeidsongeschiktheid op wettelijke organen voor de uitvoering van de sociale verzekeringen worden door de werknemer aan de werkgever overgedragen voor de tijd, dat zijn salaris wordt doorbetaald.

14.2 Uitbetaling en mate van arbeidsongeschiktheid voor 01-01-2004

Uitbetaling en mate van arbeidsongeschiktheid van werknemers die voor 01-01-2004 arbeidsongeschikt zijn geworden.

- a. Voor werknemers die in het eerste jaar volledig arbeidsongeschikt worden verklaard, ontvangen gedurende een periode van maximaal 1 jaar een aanvulling tot 100% op de uitkering krachtens de Wao van het in lid 3 van dit artikel genoemde loon.
- b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal voor de werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid één jaar of langer in dienst is en die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling worden toegekend ter hoogte van 30% van het in lid 3 van dit artikel genoemde loon, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal voor de werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid één jaar of langer in dienst is en die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien en voor zover de werknemer een Wao-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, deze uitkeringen gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld ter hoogte van 30% van het in lid 3 van dit artikel genoemde loon, met dien verstande dat de aanvulling tot 100% van het loon, niet meer bedraagt dan in geval sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid.
- d. Aan de werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid in verband met het tweede Wao-jaar een uitkering worden verstrekt ter grootte van een bruto salaris.

14.3 Definitie loon arbeidsongeschiktheid

Onder loon wordt in dit artikel verstaan, het loon dat de werknemer gemiddeld per dag over de laatste 26 weken heeft verdiend met uitzondering van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventueel de eenmalige uitkering(en).

14.4

Onder 1 genoemde salarisdoorbetaling zal niet worden verstrekt als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband geen, dan wel valse, inlichtingen heeft verstrekt.

14.5 Uitbetaling en mate van arbeidsongeschiktheid van werknemers na 01-01-2004

- a. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35 %:
De werkgever zal binnen de kaders van de wet Poortwachter trachten de desbetreffende medewerkers, met behoud van hun arbeidsvoorwaarden, binnen het bedrijf te reintegreren. Voor zover dit niet mogelijk is zal met de vakorganisaties (als het een van hun leden betreft) overleg worden gevoerd.
- b. Arbeidsongeschiktheid 35 % - 80 %:
De werkgever zal binnen de kaders van de wet Poortwachter trachten de desbetreffende medewerkers, met behoud van hun arbeidsvoorwaarden, binnen het bedrijf te reintegreren. Voor zover dit niet mogelijk is zal met de vakorganisaties (als het een van hun leden betreft) overleg worden gevoerd.

Wga hiaatverzekering

De werkgever zal een collectieve verzekering afsluiten voor alle medewerkers. Deze verzekering zal dekking geven aan een loonaanvulling. Afgesproken is dat gedurende de eerste 3 jaar de werkgever de premie (0,25%) voor zijn rekening zal nemen. Het betreft hier de premie over 2006, 2007 en 2008. Als de kosten na deze drie jaar boven de 0,25 % uitkomen, zal de werkgever deze inbrengen in het volgende cao-overleg.

14.6

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel genoemde bovenwettelijke loondoorbetaling c.q. aanvullingsregeling geheel of gedeeltelijk in te trekken ten aanzien van een werknemer die:

- a. misbruik maakt van deze regelingen;
- b. de controlevoorschriften overtreedt.

14.7

- a. De werkgever zal ten behoeve van de werknemers een collectieve verzekering sluiten die voorziet in een aanvulling op de Wao-uitkering tot 70% van het laatstgenoten jaarinkomen voor zover dit jaarinkomen de maximum Wao-uitkeringsgrondslag niet overstijgt.
 - b. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. De premie zal per betalingsperiode worden ingehouden op het brutoloon.
-

14.8

In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

14.9

Bij de eerste ziektemelding in een kalenderjaar wordt 1 atv of 1 snipperdag op het tegoed in mindering gebracht. Deze dag heeft geen invloed op de bonusregeling met betrekking tot het ziekteverzuim.

Artikel 15 Oudere werknemers

15.1 Werktijden

De werknemer van 55 jaar en ouder kan als regel niet worden verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid en consignatiediensten te verrichten.

15.2 Vaststelling salaris

- a. Werknemers van 55 jaar en ouder die in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, behouden hun salaris.
- b. Werknemers in ploegendienst van 58 jaar en ouder, die tenminste 4 jaar in ploegendienst werkzaam zijn geweest, zal op verzoek zoveel mogelijk voorrang worden gegeven bij het vervullen van passende functies met een lager beloond dienstrooster (waaronder dagdienst). Bij plaatsing in een lager beloond dienstrooster behouden zij hun salaris inclusief de ploegentoeslag.

15.3

a. Afwezigheid

Werknemers van 60 jaar en ouder mogen een halve dag per week korter werken met behoud van salaris. Het is de bedoeling dat per week een halve dag korter gewerkt wordt en dus niet dat deze tijd wordt opgespaard. Het dienstrooster wordt door de afdelingsleiding na overleg met de betrokken werknemer bepaald.

Indien de bedrijfsorganisatorische omstandigheden dit toelaten en in overleg met de direct leidinggevende, kan ook 1 dag per 2 weken korter werken met behoud van salaris.

b.

Werknemers van 62 jaar en ouder die op 31-12-1998 en 1-1-1999 bij werkgever in loondienst waren, en aanspraak konden maken op de overgangsregeling prepensioen, mogen vanaf de leeftijd van 62 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd twee dagen per week (totaal 312 dagen*) korter werken met behoud van salaris.

Indien de hier bedoelde werknemer van 62 jaar en ouder van deze regeling gebruik maakt vervallen voor hem de rechten op atv-dagen en de leeftijdsgebonden vakantiedagen.

De werknemer kan gebruik maken van deze regeling vanaf 3 jaren voorafgaande aan de Aow gerechtigde leeftijd. De werknemer heeft het recht ervoor te kiezen het totaal van de 312 dagen uit te smeren over meerdere jaren vanaf 5 jaren voor zijn/haar Aow gerechtigde leeftijd. In dat geval wordt de waarde van over een periode van 3 jaar in te leveren atv-dagen / de leeftijdsgebonden vakantiedagen tevens uitgesmeerd over deze langere periode.

De werknemer pleegt overleg met werkgever over de inroostering van genoemde dagen. De organisatie (zijnde de betreffende leidinggevende(e)n en afdeling HRM) gaat akkoord met de gewenste inroostering van de werknemer, tenzij dit bedrijfsorganisatorisch niet mogelijk is.

* 312 dagen is op basis van een fulltime dienstverband (40 uur). Part- timers naar rato.

15.4 Cursus voor aanvang van (pre-)pensioen

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de (pre-)pensionering, maximaal 5 dagen betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de (pre-)pensionering.

E. DIVERSE REGELINGEN**Artikel 16 Ziektekostenverzekering**

Werkgever zal ten behoeve van de medewerkers een collectief contract voor de basisverzekering afsluiten. De werkgever zal daarin zoeken naar de verzekering met de beste prijs/kwaliteitsverhouding en een getracht zal worden voor de aanvullende verzekering een non-selectiviteit te bedingen.

De werkgever zal een bedrag van € 300,- bruto aan de medewerkers uitkeren als bijdrage in de kosten. Deze bijdrage is gekoppeld aan het afnemen door de werknemers van een aanvullende verzekering waarin tenminste fysiotherapie is opgenomen.

Artikel 17 (Pre)Pensioen

17.1

In het bedrijf van de werkgever bestaan twee pensioenregelingen.

17.2

Deze regelingen zijn neergelegd in de statuten, de pensioenreglementen en het huishoudelijk reglement.

17.3

Deelname aan de pensioenregeling is voor de werknemers verplicht met inachtneming van het gestelde in de statuten en de reglementen.

17.4

De werkgever zal zijn toestemming aan statuten en/of reglementswijzigingen, alsmede aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan in overeenstemming met de werknemersorganisaties.

17.5

De werkgever zal zijn toestemming voor een wijziging van de pensioenpremie niet geven, dan in overeenstemming met de werknemersorganisaties.

17.6

Werkgever en werknemersorganisaties hebben voor de pensioenregeling van Struik op basis van de eigen onderneming cao dispensatie gevraagd en verkregen van de pensioenregeling in de Vleeswarenindustrie.

17.7

De medewerker, die in dienst was op 31 december 2005 is een premie verschuldigd van 2,75% of te wel 4,13% van de pensioengrondslag.

Medewerkers, die na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden zijn een premie verschuldigd van 3% of te wel 4,5% van de pensioengrondslag.

17.8

Het pensioenopbouwpercentage is per 1 januari 2019 vastgesteld op 1,70%.

Artikel 18 Vakantie-uitkering

18.1 Vakantie-uitkeringsjaar

Het vakantie-uitkeringsjaar loopt van de eerste dag van de 6^e betalingsperiode van het vorige kalenderjaar tot en met de laatste dag van de 5^e betalingsperiode van het lopende kalenderjaar.

18.2 Vakantie-uitkering

- a. Met de uitbetaling van het loon in de 5^e betalingsperiode zal een vakantie-uitkering worden gedaan ter grootte van 8 % van het door de werknemer in het vakantie-uitkeringsjaar verdiende inkomen.
De minimumvakantie-uitkering bedraagt voor werknemers van 23 jaar en ouder: op jaarbasis € 1.696,- bruto in 2016.
Deze minimumuitkering zal jaarlijks worden aangepast met de overeengekomen aanpassing van de salarisschalen.
 - b. Onder het in lid 2a genoemde inkomen wordt verstaan:
 - het salaris overeenkomstig artikel 7 van deze cao;
 - eventuele persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 7 lid 5 sub 2b, lid 6 en lid 9 van deze cao;
 - de bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 van deze cao.
 - c. Voor werknemers die in deeltijd werken of niet het gehele vakantie-uitkeringsjaar in dienst zijn geweest, gelden de sub a genoemde nominale bedragen naar verhouding van de gewerkte tijd.
-

Artikel 19 Eindejaarsuitkering

- a. Aan het eind van het kalenderjaar na periode 12 zal aan de werknemer een uitkering worden gedaan. De hoogte van de uitkering is vastgesteld op 2%.
 - b. Basis voor de berekening van de eindejaarsuitkering, is het in het kalenderjaar genoten inkomen.
 - c. Onder het in lid b genoemde inkomen wordt verstaan:
 - het salaris overeenkomstig artikel 7 van deze cao;
 - evt. persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 7 lid 5 sub 2b, lid 6 en lid 9 van deze cao;
 - de bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 van deze cao.
 - d. Onder kalenderjaar wordt verstaan:
de periode vanaf de 1e dag van de betalingsperiode t/m de laatste dag van de laatste betalingsperiode in enig jaar.
 - e. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal aan de werknemer een eindejaarsuitkering worden betaald, over het in het desbetreffende kalenderjaar genoten inkomen, zoals bedoeld sub b, tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
-

Artikel 20 Sociaal verslag

- a. Ter uitvoering van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden, zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
 - b. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.
 - c. Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt, alsmede aan de werknemersorganisaties.
-

Artikel 21 Vakbondswerk in de onderneming

21.1

Met "Vakbondswerk in de onderneming" wordt beoogd de werknemersorganisaties in het bedrijf van de werkgever beter te doen functioneren op basis van zelf ontwikkelde activiteiten van leden en kaderleden. Door dit beter functioneren wordt het mogelijk gemaakt om enerzijds de communicatie tussen (bezoldigde) functionarissen van de werknemersorganisaties en de leden, alsmede tussen de leden onderling te verbeteren en anderzijds de gekozen leden van de ondernemingsraad in hun taak te ondersteunen.

21.2

Indien de namen van de voorzitter en de bestuursleden van de Bedrijfsledengroep door de werknemersorganisaties schriftelijk bij de werkgever zijn aangemeld, zullen de volgende met name genoemde faciliteiten met betrekking tot het "Vakbondswerk in de onderneming" als bedoeld onder lid 1 verleend worden:

- a. De voorzitter en de bestuursleden van de Bedrijfsledengroep kunnen binnen het bedrijf, doch buiten werktijd, overleg plegen met:
 - de leden van de Bedrijfsledengroep;
 - de bezoldigde bestuursleden van de werknemersorganisaties;
 - de leden van de overlegorganen van de werknemers van de werkgever.

Van bedrijfswege zal op verzoek vergaderruimte ter beschikking worden gesteld.

- b. De voorzitter van de Bedrijfsledengroep is, voor zover naar het oordeel van de afdelingsleiding zijn werkzaamheden dit toelaten, gerechtigd binnen het bedrijf van de werkgever en binnen de werktijd overleg te plegen met:
 - de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties;
 - de individuele leden van de overlegorganen van de werknemers bij de werkgever;
 - de individuele leden van het bestuur van de Bedrijfsledengroep, tenzij het bedrijfsbelang dit niet toestaat.
 - c. Het bestuur van de Bedrijfsledengroep krijgt de gelegenheid op publicatieborden mededelingen te doen ten aanzien van tijdstip en plaats van bijeenkomsten van leden van de Bedrijfsledengroep respectievelijk van de werknemersorganisaties. Indien genoemd bestuur publicaties van een verderstrekkende inhoud aan de borden wil hangen geschiedt dit na overleg met de werkgever.
 - d. Bestuursleden van de Bedrijfsledengroep die in de ploegendienst werken, kunnen - indien naar het oordeel van de afdelingsleiding de werkzaamheden dit toelaten - met behoud van salaris vrijaf krijgen om bestuursvergaderingen van de Bedrijfsledengroep te bezoeken.
 - e. De werkgever draagt er zorg voor dat de bestuursleden van de Bedrijfsledengroep niet wegens hun werkzaamheden in het kader van het in deze regeling bedoelde "Vakbondswerk in de onderneming" in hun positie in de onderneming worden benadeeld, bijv. met betrekking tot beloning, promotie, enz.
-

- f. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van de Bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan met inachtneming van dezelfde wettelijke regels als die welke gelden voor de leden van de ondernemingsraad; een en ander geldt niet in geval van ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek.

21.3

De Bedrijfsledengroepen zullen na voorafgaande goedkeuring door de onderneming - naar redelijkheid - op kosten van de onderneming kunnen beschikken over de repro-apparatuur van de werkgever.

21.4

Zich baserend op het gestelde in lid 1 en onder de voorwaarde dat hierdoor het functioneren (van bedrijfsonderdelen) van de werkgever c.q. functionerende overlegorganen niet mag worden geschaad, stelt de werkgever aparte publicatieborden onder beheer en verantwoordelijkheid van de besturen van de Bedrijfsledengroepen ter beschikking.

De op deze publicatieborden te publiceren mededelingen zullen alleen betrekking hebben op de werknemersorganisaties c.q. Bedrijfsledengroepen en/of hun functioneren en zullen geen betrekking hebben op personen.

Indien een mededeling op deze publicatieborden wordt gehangen, dan wordt hiervan tegelijkertijd een afschrift afgegeven aan de daartoe door de directie aangewezen functionarissen.

21.5

Met de voorzitter en de bestuursleden van de Bedrijfsledengroep als bedoeld in lid 2 worden, voor zolang geen bedrijfsledengroepen zijn geformeerd, gelijkgesteld die werknemers die als zodanig binnen de onderneming optreden als vertegenwoordigers van de desbetreffende werknemersorganisaties.

21.6.

De werkgever blijft overigens onverkort van mening dat de activiteiten van de Bedrijfsledengroep op geen enkele wijze nadelig van invloed mogen zijn op de bestaande externe en interne overlegstructuur.

Artikel 22 Ongewenst gedrag

De werkgever zal trachten zodanige maatregelen te treffen, dat ongewenst gedrag zal worden voorkomen. Voorts is ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenst gedrag een procedure ontwikkeld, waar binnen ondermeer een vertrouwenspersoon is aangewezen.

Artikel 23 Ouderschapsverlof

23.1

De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg, zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk twee maanden van tevoren voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan de werkgever mededelen onder opgave van de gewenste periode van verlof, het aantal uren per week, de gewenste spreiding van de verlofuren over de week.

23.2

Het ouderschapsverlof kan worden aangevraagd door een werknemer die ten minste 1 jaar in dienst is bij een werkgever en ouder of verzorger is van een kind onder de acht jaar. (met verzorger wordt bedoeld de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen).

23.3

Bij het verlenen van ouderschapsverlof kan de wekelijkse arbeidstijd, in overleg met de werkgever, gedurende een periode van maximaal 6 maanden en tegen evenredige vermindering van het periodesalaris worden teruggebracht tot ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van de eerste volzin kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 6 maanden onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

23.4

Bij de geboorte van ieder kind ontstaat recht op ouderschapsverlof.

23.5

Gedurende de in lid 3 genoemde periode van onbetaald verlof worden geen aanspraken op vakantie, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering verworven. De pensioenopbouw van een werknemer met ouderschapsverlof wordt echter niet onderbroken.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen

als partij ter ene zijde

als partij ter andere zijde

Struik Holding N.V.
te Voorthuizen

FNV
te Utrecht

Struik Foods B.V.
te Voorthuizen

CNV Vakmensen
te Utrecht

F. BIJLAGEN

BIJLAGE I

WERKGELEGENHEIDSPROTOCOL

A. Periodiek overleg

De werknemersorganisaties zullen periodiek door de werkgever worden ingelicht over:

1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid.
Hieronder wordt verstaan:
 - overzicht van het personeelsbudget
 - aanwezig personeelsbestand
 - voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand;
 - de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
 - bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd;
 - ingeleende arbeidskrachten
 - overwerk
 - Arbo, gezond werken en ziekteverzuim
2. De gang van zaken bij de werkgever.
3. De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van het genoemde onder 1 zal de ondernemingsraad tenminste dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

B. Organisatiebureau

Indien de werkgever:

- heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in een bedrijfsonderdeel waar deze cao van toepassing is, waarvan de kosten € 11.344,51 of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van de werknemers kunnen raken;
- tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieu-hygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden gebracht in het productieproces en/of apparatuur

zal hij daarover de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

C. Reorganisatie

1. Indien de directie van Struik Foods B.V. voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de
-

werknemersorganisaties, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de werknemersorganisaties van de eventuele uitvoering van de voornemens.

2. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid in te krimpen, dan zullen de werknemersorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing.
De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen 6 maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de werknemersorganisaties is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de werknemersorganisaties is gevoerd.
3. Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van 6 maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de werknemersorganisaties af te wijken.
4. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in lid 2, wordt verstaan: ontslag wegens overtolligheid terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

D. Melding vacatures

Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende UWV Werkbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke of mindervalide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.

Wanneer een vacature vervallen is, zal daarvan eveneens melding worden gedaan aan het UWV Werkbedrijf.

E. Ingeleende arbeidskrachten

1. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, resp. in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.
2. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die bij de werkgever moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen werknemers worden uitgevoerd, met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en incidentele gevallen.
Er zal alleen gebruik worden gemaakt van werknemers van derden, indien daardoor de positie van de eigen werknemer niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kunnen ingeleende arbeidskrachten worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden
 - incidentele piekbelasting
-

- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim
 - onvervulde vacatures voor bepaalde tijd
 - reorganisaties.
3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
 4. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.

Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
5. De uitzendkracht ontvangt vanaf de eerste werkdag de inlenersbeloning conform de ABU-cao. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepalingen van een cao, niet zijnde de ABU-cao, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.
 6. In beginsel zal Struik gebruikmaken van bij de ABU/NBBU aangesloten uitzendbureaus, die NEN-gecertificeerd zijn.
 7. Werkgever geeft in het periodiek overleg met de vakbonden inzicht in het aantal uitzendkrachten in relatie tot de bezetting. Bedrijfsopleidingen staan ook open voor uitzendkrachten.

F. Ondernemingsraad

Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

G. Werkzekerheid

Struik spant zich maximaal in dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen op grond van bedrijfseconomische redenen gedurende de looptijd van deze cao. Bedrijfseconomische redenen zijn redenen die niet de persoon (dringende reden of verstoorde arbeidsverhouding) of het (dis)functioneren van de medewerker betreffen (artikel 7:677 en 7:678 Burgerlijk Wetboek).

H. Vergroting van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Struik spant zich in om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt

een aparte loonschaal. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op maximaal 120% WML.

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

" werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;

" Werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;

" Andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

K. Contracten bepaalde tijd:

De werkgever zal geen onderscheid maken bij het aangaan van contracten voor bepaalde tijd, tussen werknemers die jonger zijn dan 27 jaar en tussen werknemers die ouder zijn dan 27 jaar.

L. Stuwmeer, vakantiedagen

- Een stuwmeer is een tegoed van > 100 uur dat op 31 december van enig jaar wordt vastgesteld.
- Afbouw van het stuwmeer in 3 jaar (te beginnen vanaf 1 januari 2010) in overleg tussen direct leidinggevende en de betrokken werknemer.
- Werknemers geboren voor 1-1-1950 bouwen stuwmeer af door (enkele dagen per week) minder te werken in de periode voorafgaand aan het pensioen.
- De premie van het spaarloon kan worden voldaan door het afbouwen van het stuwmeer.
- Maximaal 4 vakantiedagen mogen naar het volgende kalenderjaar worden meegenomen. (Er wordt vanuit gegaan dat de werknemers in de gelegenheid zijn gesteld de vakantiedagen op normale wijze op te nemen).

M. Levensfasebewust personeelsbeleid:

Het met de Ondernemingsraad overeengekomen plan van aanpak en het implementatieplan zal aan de vakorganisaties worden toegezonden.

N. Gedifferentieerde WGA-premie:

Gedurende de looptijd van de cao (1 januari 2019 tot en met 31 maart 2020) zal Struik geen gebruik maken van de mogelijkheid om de gedifferentieerde WGA premie deels te verhalen op het loon van de werknemer.

O. EVC-trajecten

De werkgever zal een pilot starten voor EVC-trajecten (10 plaatsen, de helft directen en de helft indirecten, in functioneringsgesprekken zal de behoefte worden gepeild en belangstelling geïnventariseerd worden, waarna selectie van de kandidaten zal plaatsvinden). In het periodiek overleg zal de afspraak geëvalueerd worden.

P. WW/WGA reparatie

Werkgever zal zorgdragen voor aanmelding bij de Stichting SPAWW via AWWN.

Q. Administratieve ziekmelding

Werkgever informeert de (deels) arbeidsongeschikte werknemer schriftelijk wanneer het percentage arbeidsongeschiktheid van de werknemer in de verzuimadministratie wijzigt.

BIJLAGE II**SCHOLINGSPROTOCOL**1. Inleiding

De noodzaak om door initiële opleiding verworven kwalificaties op peil te houden c.q. te krijgen door middel van regelmatige bij- en nascholing, breidt zich in snel tempo uit naar alle werknemers. Deze uitbreiding betreft met name werknemers in lagere functieniveaus voor wie tot dusver de in aanvulling op de initiële opleiding verkregen werkervaring toereikend was voor adequate functie-uitoefening.

Partijen zijn van mening, dat met het oog op deze ontwikkelingen extra aandacht noodzakelijk is voor de bij- en nascholing van juist deze laatstgenoemde groepen van werknemers. Deze extra aandacht zal eerst en vooral gericht moeten zijn op het overbrengen van die noodzaak.

Het eerste leerdoel zal moeten zijn het inzicht dat voortdurende bij- en nascholing als gevolg van een veelheid aan in- en externe ontwikkelingen in toenemende mate onmisbaar is. Tevens zal op individueel niveau moeten worden nagegaan welke volgende leerdoelen (naar aard en niveau) verstandig en haalbaar zijn. De samenvoeging van individuele opleidingsactiviteiten leidt tot een opleidingsplan.

2. Procedure

Op basis van de behoefteanalyse zullen opleidingsplannen worden gemaakt. In die plannen zal de eerste prioriteit worden toegekend aan een activiteit ter stimulering van de leermotivatie.

In het periodiek overleg zal met de werknemersorganisaties over aard en omvang van de geplande opleidingsactiviteiten overleg plaatsvinden.

BIJLAGE III**BELEID INZAKE WET VERBETERING POORTWACHTER (WVP)**Beleid m.b.t. werkgelegenheid arbeidsongeschikte, gehandicapte werknemers.

- a. Het beleid is gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid.
- b. Het door de werkgever te voeren beleid als bedoeld in artikel 4 van deze cao omvat ten minste de volgende elementen:
 1. Het tot stand brengen, in stand houden en toezien op de naleving van een samenstel van voorschriften, procedures en handelingen gericht op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden alsmede het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.
 2. Bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werkzoekenden voor wat betreft de toelating tot de arbeid door het bestaan van een handicap niet als uitsluitend te hanteren indien:
 - a. de functie naar strikt medische maatstaven beoordeeld in overeenstemming is met de (rest)capaciteiten van de kandidaat en
 - b. de handicap van zodanige aard is dat deze, zo nodig na het treffen van voorzieningen als bedoeld in de Wet WVP, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.
 3. De naleving van het bepaalde in de Wet WVP ten aanzien van de werknemer die in de loop van zijn dienstverband arbeidsongeschikt wordt, dan wel wiens arbeidsongeschiktheid in de loop van het dienstverband toeneemt, alsmede de overeenkomstige toepassing van het bepaalde in de Wet WVP ter voorkoming van dreigende (toename van) arbeidsongeschiktheid.
 4. Het bevorderen van geregeld overleg met en tussen deskundigen, te weten de bedrijfsarts en/of Arbodienst, Uitvoeringsinstelling en Personeelszaken inzake het onderhavige beleid in het algemeen en de plaatsing en herplaatsing van gehandicapte werknemers en werkzoekenden in het bijzonder.
 5. De informatieverstrekking over het gevoerde beleid en de beleidsuitkomsten overeenkomstig het bepaalde in artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden.

BIJLAGE IV**PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER**

1. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% op het periodesalaris. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% op het periodesalaris zal maximaal 104 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA uitkering uit te stellen.
 2. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden geplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
 3. Het loon zal tot en met de second opinion worden doorbetaald. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is geweest, zal het te veel betaalde loon worden teruggevorderd.
 4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
 5. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot een selectie van een of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitsdiensten.
 6. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit genomen kan worden. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval bezien worden hoe arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
-

BIJLAGE V**PROCEDURE BIJ FUNCTIE-INDELING****BEROEPSPROCEDURE**

Referentieonderzoek, met indelingscommissie en personeelszaken als beroepsinstantie.

1. Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieonderzoek en waardering. Het gebruik van deze methode is per cao vastgelegd en de toepassing van de procedure zal door eenieder in acht moeten worden genomen.

In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen:

- . de (hernieuwde) functieomschrijving, zoals vastgelegd tijdens het onderzoek en deze binnen drie maanden na het bekendmaken van het resultaat niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud
- . anderszins vastgelegde informatie ten behoeve van het refereren aan een vastgelegde functie
- . de waardering respectievelijk de indeling niet overeenstemt met gevoelens daarover.

2. Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

Bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe leidinggevende en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase 2 worden ingezet.

Interne beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op personeelszaken om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase 3 in gang worden gezet.

Externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, dan wel, via de directie, op een AWWN-deskundige.

3. Procedurestappen

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen drie maanden na de rapportagedatum schriftelijk ingediend te worden bij personeelszaken.

1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd, respectievelijk de informatie aan de hand waarvan hij is ingedeeld, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.
-

2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat dient ingediend te worden bij personeelszaken. Na de indiening vindt op initiatief van personeelszaken in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn leidinggevende.
3. Indien de leidinggevende het waarderings- respectievelijk het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan personeelszaken. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid dient personeelszaken ingeschakeld te worden door de leidinggevende respectievelijk de werknemer.

Het gesprek tussen leidinggevende en werknemer alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.

Interne beroepsfase

Binnen drie maanden na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden bij personeelszaken.

4. Personeelszaken kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en meegedeeld aan betrokken werknemer.
5. Indien het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de werknemer kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de werknemer de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 8).
6. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door personeelszaken. Personeelszaken op haar beurt schakelt de indelingscommissie in voor het uitvoeren van een eventuele herziening van de functie-indeling, respectievelijk de betrokken AWWN-adviseur voor het uitvoeren van een nader onderzoek en waardering. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en meegedeeld aan betrokken werknemer.
7. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan de werknemer de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 8).

De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Externe beroepsfase

Binnen drie maanden na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.

8. In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de werknemer geen lid is van een werknemersorganisatie).
9. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de werknemersorganisatie en een voorheen niet-betrokken AWWN-adviseur respectievelijk alleen een AWWN-adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is gewaardeerd.

Gestreefd wordt het resultaat van dit nadere onderzoek binnen drie maanden na het interview met de werknemer bekend te maken.

BIJLAGE VI**SALARISGROEPEN/SCHALEN**

Salarisschalen per 17 mei 2005 (incl. verhoging van 1,25 %)

Salarisschalen per 01 januari 2006 (incl. verhoging van 1,50 %)

Salarisschalen per 01 januari 2007 (incl. verhoging van 1,50%)

Salarisschalen per 01 april 2008 (incl. verhoging van 3,25 %)

Salarisschalen per 01 januari 2009 (incl. verhoging van 1,25 %)

Salarisschalen per 1 oktober 2009 (incl. verhoging van 1,5 %)

Salarisschalen per 1 juli 2010 (incl. verhoging van 1,0 %)

Salarisschalen per 1 januari 2011 (incl. verhogingen 0,25%).

Salarisschalen per 1 juli 2011 (incl. verhogingen 2,0%)

Salarisschalen per 1 april 2012 (incl. verhoging van 1,25%).

Salarisschalen per 1 januari 2013 (incl. verhoging van 1,5%)

Salarisschalen per 1 juli 2014 (incl. verhoging van 1%)

Salarisschalen per 1 januari 2016 (incl. verhoging van 2%)

Salarisschalen per 1 januari 2018 (incl. verhoging van 1,5%)

Salarisschalen per 22 april 2019 (incl. verhoging van 3,5%)

Salarisschalen per 1 juni 2020 (incl. verhoging van 2,5%)

Periodesalarissen per 22 april 2019 (inclusief een verhoging van 3,5%)												
Salarisgroepen		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA-score		0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-155	155-180	180-210	210-240	240-275
t/m 19 jaar	84%	1633,91	1657,22	1683,10	1750,43	1831,75	1923,41					
20 jaar	92%	1789,52	1815,05	1843,39	1917,14	2006,20	2106,59	2258,05				
21 jaar	100%	1945,13	1972,88	2003,69	2083,85	2180,65	2289,77	2454,40				
Minimum		1945,13	1972,88	2003,69	2083,85	2180,65	2289,77	2454,40	2676,31	2937,75	3329,21	3851,43
Maximum		2127,02	2191,15	2266,97	2355,75	2501,25	2635,00	2931,58	3323,66	3751,55	4371,16	5318,74
Stapgrootte		36,38	36,38	37,61	38,84	40,08	43,15	53,02	64,74	81,38	104,19	146,73

Periodesalarissen per 1 juni 2020 (inclusief een verhoging van 2,5%)												
Salarisgroepen		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA-score		0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-155	155-180	180-210	210-240	240-275
t/m 19 jaar	84%	1.674,75	1.698,64	1.725,18	1.794,19	1.877,53	1.971,50					
20 jaar	92%	1.834,26	1.860,43	1.889,49	1.965,07	2.056,36	2.159,25	2.314,50				
21 jaar	100%	1.993,76	2.022,20	2.053,78	2.135,95	2.235,17	2.347,01	2.515,76				
Minimum		1.993,76	2.022,20	2.053,78	2.135,95	2.235,17	2.347,01	2.515,76	2.743,22	3.011,19	3.412,44	3.947,72
Maximum		2.180,20	2.245,93	2.323,64	2.414,64	2.563,78	2.700,88	3.004,87	3.406,75	3.845,34	4.480,44	5.451,71
Stapgrootte		37,30	37,30	38,53	39,84	41,09	44,25	54,34	66,35	83,40	106,78	150,40

Participatieschaal

De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) te hoogte van 100% van het WML

Participatieschaal, bedragen in euro's per maand vanaf 1 januari 2020 voor 21 jarigen en ouder		
	WML 100%	1.653,60
Stap 1	WML 105%	1.736,28
Stap 2	WML 110%	1.818,96
Stap 3	WML 115%	1.901,64
Stap 4	WML 120%	1.984,32

Participatieschaal, bedragen in euro's per maand vanaf 1 juli 2020 voor 21 jarigen en ouder		
	WML 100%	1.680,00
Stap 1	WML 105%	1.764,00
Stap 2	WML 110%	1.848,00
Stap 3	WML 115%	1.932,00
Stap 4	WML 120%	2.016,00
