COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

CODI INTERNATIONAL BV

TE

VEENENDAAL

Looptijd: 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen 4
Artikel 1 Definities 4
Artikel 2 Duur en wijziging van de cao en de oplossing van geschillen 5
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever 5
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen 7
Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer 8
Artikel 6 Schorsing 9
Artikel 7 Veiligheid 9
Artikel 8 Vakbondswerk in de onderneming 9
Artikel 9 Regeling werkgeversbijdrage 9
Artikel 10 Herverzekeren private gedeelte WW/WGA 10

Hoofdstuk 2 Aanstelling en beëindiging dienstverband 10
Artikel 11 Proeftijd 10
Artikel 12 Arbeidsovereenkomst 10
Artikel 13 Opzegtermijn 10

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur, roosters en toeslagen 12
Artikel 14 Arbeidsduur 12
Artikel 15 Dienstrooster 12
Artikel 16 Arbeidsduurverkorting 12
Artikel 17 Zon- en feestdagen 13
Artikel 18 Tijdgerelateerde toeslagen 13
Artikel 19 Overwerkregeling 15
Artikel 20 Onregelmatigheidstoeslag 16

Hoofdstuk 4 Vakantie en verlof 17
Artikel 21 Vakantierechten 17
Artikel 22 Vakantiebepalingen 17
Artikel 23 Ziekte en vakantie 18
Artikel 24 Uitdiensttreding en vakantie 18
Artikel 25 Geoorloofd verzuim 19
Artikel 26 Arbeidsongeschiktheid 20

Hoofdstuk 5 Beloningsbeleid 22
Artikel 27 Functiegroepen en salarisschalen 22
Artikel 28 Vakantietoeslag 24

Hoofdstuk 6 Collectieve verzekeringen en regelingen 25
Artikel 29 Gebruik ADV dagen 25
Artikel 30 55+ regeling 25
Artikel 31 Uitkering bij overlijden 26
Artikel 32 Resultaat- en extra uitkering 26
Artikel 33 Pensioenregeling 27

Bijlage I Lijst met functieprofielen 28

Bijlage II Salarisschalen 29

Bijlage III Protocol Wet Verbetering Poortwachter 31

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST CODI INTERNATIONAL B.V.

Tussen de ondergetekenden

Codi International B.V. te Veenendaal

als partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Partij ter ene zijde	Partij ter andere zijde
Codi International B.V.	CNV Vakmensen.nl te Utrecht

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever : de partij aan werkgeverszijde;

b. vakvereniging : de partij aan werknemerszijde;

c. werknemer : de persoon (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoord te worden opgenomen in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij';

d. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;

e. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;

f. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag als bedoeld in 18.2.b met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in 27.7.b;

g. uurinkomen : 0,6% van het maandinkomen;

h. jaarinkomen : 12 x het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en eventuele bonusuitkering als bedoeld in 31.8;

i. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

j. gehandicapte : de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet op de Re-integratie Arbeidsgehandicapten.

k. samenwonende : degene met wie, zonder dat er sprake is van een familiale relatie en zonder onderscheid naar geslacht, de werknemer een gezamenlijke huishouding voert en met wie de werknemer blijkens het bevolkingsregister reeds ten minste een jaar adres woonachtig is.

l. parttime werknemer : de werknemer die een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan voor minder dan de normale gemiddelde arbeidsduur per week. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

m. personeelshandboek : het geheel van andere in de onderneming geldende personele regelingen en sociaal beleid.

Artikel 2 Duur en wijziging van de cao en de oplossing van geschillen

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 september 2022 en eindigt op 31 augustus 2024 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

2. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

3. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.

4. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 2.

3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek.

4. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever indien hij overweegt:
   - een fusie aan te gaan
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
   - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien.

   hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

   De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de vakverenigingen en de ondernemingsraad overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen. De resultaten van dit overleg met de vakverenigingen laten adviesrechten van de ondernemingsraad onverlet.

5. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming of van onderdelen daarvan, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

6. Milieu
   De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de ondernemingsraad en de maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.

7. Sociaal Beleid
   a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever de O.R. periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
   b. Indien een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie aan het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld en aan vakverenigingen toegezonden.

8. Vakbondswerk
   De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
   Indien de werkgever ten aanzien van een werknemer waarvan hem zijn vakbondskaderlid-maatschap bekend is, maatregelen van disciplinaire aard overweegt, zal hij daarover met de betrokken vakorganisatie contact opnemen.

9. Ingeleende arbeidskrachten
   a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, die verricht moeten worden in verband met de bestendige productiequota van het bedrijf, anders dan voor het opvangen van een tijdelijke piekbelasting of tijdelijke afwezigheid van een werknemer. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

   b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.

   c. Met inachtneming van het gestelde in de cao voor Uitzendkrachten zal de werkgever voor vergelijkbare werkzaamheden geen onderscheid in beloning maken tussen werknemers en ingeleende arbeidskrachten.

10. Werkgelegenheid
   a. De werkgever zal de vakverenigingen ten minste 1 maal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.
      Hierbij zal door werkgever en vakverenigingen rekening worden gehouden met de positie en taak van de ondernemingsraad.

   b. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.

   c. In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en vervolgens met de ondernemingsraad.

   d. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid, bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, het eigen personeel eerst in de gelegenheid stellen te solliciteren. Hierbij zal extra aandacht worden geschonken aan werknemers uit de zgn. kwetsbare groepen.

11. Beleid met betrekking tot mensen met een beperking en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
    a. Met inachtneming van het bepaalde in de WIA (de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen), zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan mensen met en zonder beperking. Werkgever zal ernaar streven werknemers met een beperking op passende wijze te werk te stellen en indien nodig de noodzakelijke voorzieningen treffen.

    b. Werkgever zal een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer niet ontslaan, tenzij in goed overleg met de Arbodienst respectievelijk de uitvoeringsinstelling resp. UWV is gebleken dat herplaatsingmogelijkheden binnen de onderneming niet aanwezig zijn.

    c. Werkgever zal zich inspannen om, binnen het kader van de noodzakelijke arbeid binnen de onderneming, tot een zodanige herschikking of aanpassing van functies te komen, dat de herplaatsingkans voor een werknemer die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of dreigt te worden, wordt geoptimaliseerd.
    Hierbij wordt gebruik gemaakt van het werkplekonderzoek van de Arbodienst en van de wettelijke of andere subsidiemogelijkheden. Werknemer dient aan deze inspanningen zijn volledige medewerking te geven.

12. Scholing en opleiding
    Partijen bij deze cao stellen vast dat sprake is van een continue ontwikkeling van de werknemers teneinde de werknemers toe te rusten en toegerust te houden voor de huidige en voorzienbare toekomstige functie. De verantwoordelijkheid breidt zich uit tot alle functieniveaus. De verantwoordelijkheid tot het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer wordt door werkgever en werknemer gedeeld. Het onderwerp persoonlijke ontwikkeling maakt standaard deel uit van de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de werknemer.

13. Ploegendienst
    De werkgever zal, wanneer een werknemer aantoont dat persoonlijke omstandigheden of de gezinssituatie het verrichten van ploegendienst extra bezwaarlijk maken, hiermee ernstig rekening houden. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet worden verplicht in ploegendienst te gaan werken.

14. Deeltijd
    De Wet Aanpassing Arbeidsduur biedt de werknemer wettelijk de mogelijkheid aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur aan te vragen. De werkgever stelt zich positief op ten aanzien van verzoeken van werknemers om in deeltijd te kunnen werken. Wanneer een verzoek tot deeltijdarbeid niet gehonoreerd kan worden, krijgt de werknemer hiervan schriftelijk bericht, onder vermelding van de reden. Bij een eventuele afwijzing van zijn verzoek kan de werknemer daartegen bezwaar aantekenen bij de beroepscommissie. Deze commissie bestaat uit 2 leden aangewezen door de werkgever en twee leden aangewezen door de ondernemingsraad. Meerderheidsuitspraken van die commissie zijn bindend; bij het staken van de stemmen beslist de werkgever.

15. Samenwonenden
    Met uitzondering van de bepalingen met betrekking tot de pensioenregeling (hier dient sprake te zijn van een geregistreerd partnerschap) zal de werkgever in de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen onderscheid maken tussen gehuwden en samenwonenden.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De vakvereniging verbindt zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 2,en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. De werkgever kan de werknemer, mits zulks van tijdelijke aard is, opdragen ook werkzaamheden ten behoeve van derden te verrichten, mits in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende werktijdrooster c.q. de voor hem geldende werktijdregeling.

4. De werknemer is gehouden ook buiten de tijdstippen van het voor hem geldende werktijdrooster c.q. de voor hem geldende werktijdregeling aangegeven uren arbeid te verrichten, tenzij er dusdanige persoonlijke omstandigheden zijn, dat het redelijkerwijs niet van hem verlangd kan worden. Deze verplichting geldt voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeids-overeenkomst in acht neemt.

5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in het bedrijf geldende interne regels, die zijn opgenomen in het Personeelshandboek.

7. Indien de werkgever van mening is dat zulks noodzakelijk is voor de goede functievervulling van de werknemer, kan de werkgever bepalen, dat de werknemer geen betaalde arbeid voor een derde verricht of als zelfstandige een nevenbedrijf voert.
   Bij overtreding van dit verbod kan ontslag volgen. De werknemer in deeltijd is het toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten, mits hij daartoe een voorafgaand verzoek heeft ingediend bij de werkgever en de werkgever dit verzoek niet schriftelijk en gemotiveerd heeft geweigerd. Het verrichten van arbeid voor derden die een soortgelijk bedrijf uitoefenen als dat van de werkgever, is nimmer toegestaan.

8. Werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstrekte geheimhouding te betrachten omtrent alles wat hem over de onderneming van werkgever of diens cliënten bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het Personeelshandboek van toepassing worden verklaard. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een concurrentiebeding worden opgenomen.

Artikel 6 Schorsing
Indien de werknemer opzettelijk en in ernstige mate zijn verplichtingen als werknemer niet nakomt, kan de werkgever hem een schorsing van ten hoogste drie werkdagen, al dan niet met behoud van inkomen, opleggen.
Indien de werkgever om andere redenen schorsing noodzakelijk acht, zal deze steeds met behoud van inkomen gebeuren en geldt het maximum van drie werkdagen niet.

Artikel 7 Veiligheid

1. De werkgever zal alle mogelijke maatregelen nemen en regelingen treffen welke nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming. Omtrent bedrijfsongevallen, genomen veiligheidsmaatregelen en planning veiligheidsactiviteiten zal de werkgever regelmatig aan de ondernemingsraad rapporteren.

   Hierbij zal met name aandacht worden gegeven aan het geluidsniveau, alle in het bedrijf voorkomende chemische stoffen en de concentratie van chemische stoffen bij de werkplek.
   De werkgever draagt zorg voor voorlichting en onderricht met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en welzijn, zoals bedoeld in artikel 6 van de Arbo-wet.

2. Iedere werknemer in de onderneming zal de eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen.

3. De werknemer kan niet verplicht worden werkzaamheden te verrichten, waarvan hij reden heeft te veronderstellen, dat als gevolg van zijn directe werkzaamheden overmatige en te vermijden schade aan zichzelf, aan anderen en/of het milieu, in of buiten het bedrijf zal worden aangebracht. De werknemer zal een dergelijke situatie onmiddellijk melden.

4. De werkgever zal de werknemers in staat stellen zich periodiek medisch te doen onderzoeken.

Artikel 8 Vakbondswerk in de onderneming

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging en haar leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakvereniging in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk faciliteiten verlenen.

2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
   a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakvereniging;
   b. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden;
   c. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsleden-groep met bezoldigde functionarissen van de vakvereniging.
   d. het gebruik van bestaande internet- en e-mail faciliteiten in het bedrijf ten behoeve van de communicatie tussen de vakorganisatie en haar kaderleden.

   In de onder a, b en c genoemde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

Artikel 9 Regeling werkgeversbijdrage
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een eenmalige bijdrage aan CNV Vakmensen.nl van € 750,-.

Artikel 10 Herverzekeren private gedeelte WW/WGA

Cao-partijen hebben afgesproken om de duur en de opbouw van de WW/WGA te repareren conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. In de laatste brief van de STAR, die van 24 november 2015, worden cao-partijen opgeroepen om invulling te geven aan de laatste gemaakte afspraken rondom de reparatie van de bovenwettelijke WW.

Cao-partijen hebben afgesproken om aan te sluiten bij de nationale private uitvoerder voor de aanvullende WW/WGA, de SPAWW. De Stichting PAWW stelt na aanmelding vast per welke datum het aanvullingsreglement in werking treedt.

De bruto premie (maximaal 0.75% van het brutoloon) voor deze verzekering komt volledig ten laste van de werknemer. Toekomstige veranderingen hierin komen niet voor risico en rekening van werkgever, deze draagt geen kosten voor de herverzekering anders dan voor uitvoering van inning en afdracht. Werkgever zorgt voor de inning op het brutosalaris en draagt zorg voor het afdragen van de benodigde premie aan de SPAWW.

Hoofdstuk 2 Aanstelling en beëindiging dienstverband

Artikel 11 Proeftijd
Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds de wettelijke proeftijd. Deze zal in de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden vastgelegd. De proeftijd bedraagt:
- maximaal een maand bij een contract van korter dan twee jaar;
- maximaal twee maanden bij een contract dat voor twee jaar of langer wordt aangegaan.

Gedurende deze proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door elk der partijen eenzijdig en met onmiddellijke ingang worden beëindigd.

Artikel 12 Arbeidsovereenkomst
Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
- hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
- hetzij voor onbepaalde tijd;

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 13 Opzegtermijn

1. Bepaalde tijd

Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd eindigt deze overeenkomst van rechtswege per de einddatum zonder dat hiervoor opzegging is vereist. Tussentijdse opzegging is door ieder der partijen mogelijk onder inachtneming van de toepasselijke wettelijke opzegtermijn en de overige voor opzegging geldende bepalingen.

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer hiervan schriftelijk mededeling doen een maand voor het verstrijken van de overeenkomst.

2. Onbepaalde tijd

a. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt in elk geval van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
b. De arbeidsovereenkomst kan door ieder der partijen worden opgezegd onder inachtneming van de daartoe geldende wettelijke voorschriften. Daarbij gelden de opzegtermijnen zoals

genoemd in art. 7:672 BW.
De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 2 maanden.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 4 maanden.

De opzeggingsbepaling laat onverlet de andere wettelijke mogelijkheden die er zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zoals ontslag op staande voet, ontbinding via de kantonrechter of beëindiging met wederzijds goedvinden.

In overleg tussen werknemer en werkgever kan een afwijkende opzegtermijn voor de werknemer worden overeengekomen. In dat geval zal de opzegtermijn voor de werkgever het dubbele van die voor de werknemer bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een kalendermaand.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur, roosters en toeslagen

Artikel 14 Arbeidsduur

De arbeidsduur van een voltijd werknemer, die werkt volgens een dag, 2- of 3- ploegendienstrooster, bedraagt gemiddeld 40 uur per week. Deze arbeidsduur wordt verkort door het toekennen van 13 ADV dagen op jaarbasis, waardoor de normale arbeidsduur 38 uur per week gemiddeld op jaarbasis bedraagt.

De arbeidsduur van een werknemer in een 5-ploegendienstrooster bedraagt gemiddeld 33,6 uren per week. Er vindt geen opbouw van ADV plaats.

In alle dienstroosters is sprake van vliegende en vaste pauzes. Afstemming geschiedt in onderling overleg tussen werkgever, c.q. leidinggevende en werknemer.

Artikel 15 Dienstrooster

Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

a. dagdienst kantoor / productie : maandag t/m vrijdag tussen 07.00 – 18.00 uur.
b. 2-ploegendienst : maandag t/m vrijdag met een aaneengesloten periode van 2 weken, tussen 05.30 - 22.30 uur.
c. 3-ploegendienst : een aaneengesloten periode van 3 weken, met als begin- en eindtijden 06.00-14.00 uur en van 14.00-22.00 uur en van 22.00-06.00 uur.
d. 5-ploegendienst : een aangesloten periode, waarbij de minimale duur een cyclus van 5 weken beslaat. Er wordt gewerkt in een vol continue rooster volgens het schema van achtereenvolgens 2 ochtenddiensten, 2 middag-diensten, 2 nachtdiensten gevolgd door 4 dagen vrijaf.

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling(en) van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een of meer groepen van het personeel betrokken is, zal de werkgever met inachtneming van de bepalingen van de WOR en van de Arbeidstijdenwet, overleg plegen met de betrokken werknemers en OR, onverkort de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover overleg met de werkgever te overleggen.

Artikel 16 Arbeidsduurverkorting

1. Per kalenderjaar zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad 13 ADV dagen, hetzij individueel hetzij collectief, vaststellen. Eventueel niet vastgestelde dagen worden in goed overleg tussen de werknemer en de directe leidinggevende vastgesteld en bij voorkeur gelijkelijk over het jaar ingeroosterd. Niet opgenomen ADV dagen komen te vervallen en worden niet meegenomen naar een volgend jaar.

2. Werknemer heeft geen recht op vervangend vrijaf, wanneer hij op grond van geoorloofd verzuim of door arbeidsongeschiktheid, verhinderd is om op de vastgestelde dagen te werken. Indien de verhindering echter plaatsvindt tijdens een periode van aaneengesloten collectief vastgestelde ADV-dagen, zal voor ten hoogste twee ADV-dagen recht op vervangend vrijaf bestaan. Hiervoor zullen vervangende ADV-dagen worden vastgesteld. Tijdens afwezigheid door ziekte langer dan één kalendermaand vindt geen opbouw van ADV plaats.

3. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op ADV-uren moet worden gewerkt volgens het normale dienstrooster geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de betreffende werknemer(s) vervangende ADV-uren vastgesteld.

4. Indien een ADV-dag samenvalt met een dag dat de parttime werknemer niet of gedeeltelijk zou werken, zal niet, c.q. naar rato, een ADV-dag worden ingehouden.

Voor parttime werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 20 uur per week kan in plaats van ADV een verdiscontering in de beloning worden vastgesteld in overleg met de leidinggevende. Het maandinkomen wordt ter compensatie van de ADV-dagen verhoogd met 5,26%.

Artikel 17 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan:
   nieuwjaarsdag, Koningsdag, 5 mei in lustrumjaren, Pasen, Hemelvaartsdag, Pinksteren en Kerst.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad het tijdstip waarop de zon- en feestdag wordt geacht te zijn aangevangen anders bepalen, mits die dag op 24 uur gehandhaafd blijft.

3. Op zon- en feestdagen, alsmede op 24 en 31 december na 18.00 uur, wordt geen roosterarbeid verricht.

   Een uitzondering hierop vormt de 5-ploegendienst, welke in een vol continue rooster werken. Uren gewerkt op ingeroosterde feestdagen worden beloond met 200% van het schaalsalaris. Onder het werken op feestdagen wordt verstaan:
   - 00.00 - 24.00 uur : nieuwsjaardag, 1e paasdag, 1e pinksterdag, Hemelvaartsdag, Koninginnedag, Bevrijdingsdag (lustrumjaren) en 1e kerstdag.
   - 00.00 – 22.00 uur : 2e paasdag, 2e pinksterdag en 2e kerstdag.
   - 18.00 – 24.00 uur : 24 december en 31 december.

   De werkgever kan in overleg met de OR aanvullende afspraken maken over het verplicht opnemen van vakantie-uren op of rond bovengenoemde feestdagen.

4. De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, een vakantiedag worden verleend.

5. Indien er niet gewerkt hoeft te worden, op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag wordt het maandinkomen doorbetaald.

6. Indien in overleg met de werknemers de aanvang van de 3-ploegendienst op zondagavond wordt gesteld, wordt dit niet beschouwd als werken op zondagen.

Artikel 18 Tijdgerelateerde toeslagen

1. Algemeen

Het maandsalaris wordt geacht een normale beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit dan wel indien de functie niet (uitsluitend) in dagdienst wordt vervuld.
Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Ploegentoeslag

a. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht in ploegendienst te gaan werken.

b. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt per maand de volgende toeslag op het maandsalaris gegeven:

2-ploegendienst	13 %
3-ploegendienst	20 %
5-ploegendienst	28 %

c. Indien een werknemer wordt overgeplaatst in een dienstrooster, waarvoor een hogere beloning geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de bij deze dienst geldende toeslag.

d. Indien een werknemer door eigen toedoen of op grond van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar de dagdienst, dan ontvangt hij direct de daaruit voortvloeiende betaling.

3. Afbouwregeling ploegentoeslag

Voor de werknemer, die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of ploegendienst met een lagere ploegentoeslag geldt de volgende regeling:

a. Van ploegen- naar dagdienst

De werknemer behoudt, afhankelijk van het tijdvak dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, op het moment van overgang naar de dagdienst, de onderstaande percentages van het laatst (genoten) ploegendienstrooster:

- indien de werknemer korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
  gedurende de lopende maand het bedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag.

- indien de werknemer langer dan 1 jaar, maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
  50% gedurende 1 maand.

- indien de werknemer langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, achtereenvolgens:
  80% gedurende 2 maanden;
  60% gedurende 2 maanden;
  40% gedurende 2 maanden;
  20% gedurende 2 maanden.

- indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, achtereenvolgens:
  80% gedurende 3 maanden;
  60% gedurende 3 maanden;
  40% gedurende 3 maanden;
  20% gedurende 3 maanden.

- voor werknemers van 55 jaar en ouder, die 5 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt en die om medisch-sociale redenen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een lager beloond dienstrooster, achtereenvolgens:
  80% gedurende 6 maanden;
  60% gedurende 6 maanden;
  40% gedurende 6 maanden;
  20% gedurende 6 maanden.
  Wanneer er geen sprake van medisch-sociale reden(en) is, zal de standaard afbouwregeling van toepassing zijn.

- Bij kortdurende ziekte of afwezigheid (≤ 6 weken) wordt de maandelijkse

ploegentoeslag doorbetaald.

Bij langdurige ziekte of afwezigheid (> 6 weken) zal de gemiddelde toeslag van de afgelopen 12 maanden in ploegendienst worden doorbetaald. Deze toeslag zal wijzigen indien de ploegentoeslag voor de afdeling, c.q. lijn waar de werknemer werkzaam was, in ploegen wordt verminderd, c.q. afgebouwd en/of omgezet naar dagdienst.

b. Van ploegendienst naar andere ploegendienst
Wordt de werknemer overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster, dan hebben bovengenoemde percentages betrekking op het verschil tussen de oude (laatst genoten) ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag.
De afbouwtermijn wordt dan niet gebaseerd op het totaal aantal gewerkte jaren in ploegendienst, maar op de periode dat werknemer in de laatste ploegendienst heeft gewerkt.

Artikel 19 Overwerkregeling
Onder overwerk worden de uren verstaan die door de werknemer in opdracht van de werkgever buiten het vastgestelde dienstrooster worden gemaakt. Overwerk wordt door de werkgever zoveel mogelijk beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.

De overwerkregeling is niet van toepassing op:
- Werknemers vanaf functiegroep 9 en hoger. Als compensatie hiervoor ontvangen zij 2 extra vakantiedagen op jaarbasis;
- Arbeid voor het inhalen van verzuimde of te verzuimen uren;
- Arbeid op uren, waarmee in een etmaal door een werknemer in ploegendienst als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst of wacht de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het normale dienstrooster wordt overschreden, behalve indien en voor zover daardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden;
- Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder. Voor de werknemer werkzaam in de middagdienst van de 2-ploegendienst; een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder;
- Parttime werknemers waarbij de arbeidsduur per dag of per week niet uitkomt boven het dienstrooster van een voltijd dienstverband.

In geval van overwerk buiten het dienstrooster, wordt pauzetijd (voor een maaltijd) tot een maximum van een half uur betaald. Uitbetaling vindt plaats conform overwerkregeling.
Ingeval een werknemer onverwacht van huis wordt geroepen voor het verrichten van overwerk en voor hem geen aparte regeling is getroffen, zal hem één overuur extra worden uitbetaald.

Een werknemer, met uitzondering van een werknemer in de 5-ploegendienst, ontvangt per gewerkt overuur de volgende toeslagpercentages voor:
- Uren vanaf zondag 22.00 uur t/m vrijdag 22.00 uur met een maximum van 5 uren per kalenderweek:
  50% van het schaalsalaris.

- Uren vanaf vrijdag 22.00 uur t/m zondag 22.00 uur én indien het maximum van 5 uur wordt overschreden:
  100% van het schaalsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslag.

- Uren op zaterdag en zondag vallende feestdagen:
  100% van het schaalsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslag.

- Uren op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen:
  300% van het schaalsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslag.
  De overwerkvergoeding betreffende "uren op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen" zal per 1 juli 2021 niet meer van kracht zijn. De vergoeding voor deze uren zal dan gelijk zijn aan het toeslagpercentage dat geldt voor feestdagen die vallen op zaterdag of zondag.
  Codi verricht in principe geen overwerk op doordeweekse feestdagen. Overwerk op deze dagen vindt alleen plaats op vrijwillige basis en altijd in overleg.

Overwerk wordt, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is, zoveel mogelijk gecompenseerd in vrije tijd. Bij compensatie in vrije tijd worden de extra gewerkte uren 1 op 1 bijgeschreven op de verlofkaart en de van toepassing zijnde toeslagpercentage(s) worden uitbetaald.

Opgaven van overwerk die uiterlijk op de eerste maandag van een maand bij de administratie worden ingeleverd, worden bij de eerstvolgende salarisbetaling verwerkt.

Artikel 20 Onregelmatigheidstoeslag
Werknemers die werkzaam zijn in de functies waaraan speciale eisen worden gesteld, welke niet door de ploegentoeslag worden gecompenseerd en/of waarmee evenmin bij de functie-indeling rekening is gehouden, ontvangen per maand een onregelmatigheidstoeslag.

Voor het regelmatig buiten vaste roostertijden werken, respectievelijk beschikbaar moeten zijn en het regelmatig, frequent en overmatig van huis zijn (voor zover anderszins in de werkindeling daarvoor geen compensatie plaats vindt), afhankelijk van de frequentie en mate van afwezigheid:

1 tot 2 keer per 4 weken	2,5 %
1 tot 2 keer per 2 weken	5 %
1 tot 2 keer per week	7,5 %
meer dan 2 keer per week	10 %

De hoogte van deze toeslagen wordt per half jaar vastgesteld. Ingeval een werknemer een onregelmatigheidstoeslag ontvangt, wordt bij overplaatsing in een ploegenrooster, behoudens in geval van functiewaarneming, de onregelmatigheidstoeslag in mindering gebracht op de ploegentoeslag.

Hoofdstuk 4 Vakantie en verlof

Artikel 21 Vakantierechten

1. Definities

Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het BW met betrekking tot vakantie van toepassing (artikel 7:634 t/m 7: 645 BW). Afwijking van deze wettelijke bepalingen ten nadele van werknemer is niet toegestaan.

Bij de berekening van vakantiedagen wordt uitgegaan van het kalenderjaar van 1 januari t/m 31 december. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in artikel 12.2 genoemde vakantie. Voor parttime werknemers worden de vakantierechten naar rato toegepast.

2. Vakantierechten

De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar bij een fulltime dienstverband.
Vakantierechten opgebouwd in een bepaald jaar dienen in principe voor het eind van ieder kalender jaar te zijn genoten.

De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen vakantie met behoud van salaris.

Met ingang van 1 januari 2013 worden er geen nieuwe rechten door werknemer opgebouwd op het gebied van leeftijdsdagen. Werknemer die voor deze datum rechten op leeftijdsdagen heeft opgebouwd, behoudt deze (worden bevroren).

De wettelijke vakantiedagen dienen binnen 6 maanden na afloop van het jaar van opbouw opgenomen te worden (voor 1 juli van het volgend jaar). Neemt werknemer deze dagen niet binnen deze termijn op dan vervallen deze, dit geldt ook in geval van ziekte. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren 5 jaar na het jaar van opbouw.

De niet opgenomen vakantie-uren vervallen niet voor werknemer wanneer deze redelijkerwijs op geen enkele manier in staat is geweest vakantie op te nemen.

Een maand waarin het dienstverband voor de 16^{e} is ingegaan of na de 15^{e} is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantieomvang als een volle kalendermaand beschouwd. Indien het dienstverband na de 15^{e} van de kalendermaand is ingegaan of voor de 16^{e} van de maand is geëindigd, vindt de opbouw van vakantierechten naar rato plaats.

3. Geen opbouw vakantierechten

De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering of schorsing);

Artikel 22 Vakantiebepalingen

Werknemer heeft recht op 15 werkdagen of diensten aaneengesloten vakantie.
Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de maanden mei tot en met september worden gegeven. Op een aanvraag tot het opnemen van vakantie wordt afwijzend beschikt indien het bedrijfsbelang zulks noodzakelijk maakt.

1. Collectieve sluitingsregeling

Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet met het oog op een collectieve bedrijfssluiting van alle of een deel van de werknemers, zijn de betrokken werknemers verplicht om in die periode met vakantie te gaan. Werkgever heeft het recht om hiervoor maximaal 15 wettelijke dagen aan te wijzen.
Toepassing hiervan vindt plaats in overleg en met instemming van de ondernemingsraad.

Wanneer sprake is van een collectieve sluitingsregeling zal de werkgever uiterlijk 15 november van elk jaar de vakantieperiode vaststellen voor het volgend jaar. Een uitzondering hierop is een eventuele bedrijfssluiting rondom Kerst. Deze is afhankelijk van de ordersituatie en zal, wanneer hier sprake van is, tijdig aan werknemers kenbaar worden gemaakt. Werknemer dient uiterlijk 15 december van hetzelfde jaar een aanvraag in te dienen voor de eventuele extra we(e)k(en).

Indien een nieuwe werknemer op moment van verplicht verlof nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dan heeft de werknemer tot een jaar na zijn indiensttreding de mogelijkheid dit vakantiesaldo weer naar een positief saldo te brengen. Indien dit niet het geval is zal het tekort aan vakantiedagen worden ingehouden op het brutoloon.

2. Niet opgenomen vakantie

a. Indien op 31 december van enig jaar het aantal niet opgenomen vakantiedagen meer bedraagt dan 15, is de werkgever gerechtigd, in overleg met de werknemer, data vast te stellen waarop de werknemer die dagen zal genieten voor zover zij de 15 te boven gaan. Indien vakantierechten niet voor 1 juni direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever in overleg met de werknemer, gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

b. Het gestelde onder a. is niet van toepassing voor de werknemer die in tijdig overleg met de werkgever de niet opgenomen vakantierechten bestemt voor bezoek aan een in het buitenland gevestigde (groot)ouder, (klein)kind, broer of zuster. Afspraken hierover tussen de werknemer en de werkgever dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Artikel 23 Ziekte en vakantie

Ook ten tijde van ziekte bouwt een werknemer vakantiedagen op. Als een werknemer ziek is, maakt de werknemer samen met de leidinggevende afspraken over het opnemen van vakantie. Tijdens deze vakantie is een werknemer vrijgesteld van re-integratieverplichtingen. De vakantiedagen worden derhalve gewoon van het verlofsaldo afgeschreven. De wettelijke vervaltermijnen zijn dus ook van toepassing tijdens ziekte.

Wanneer er sprake is van een in overleg vastgestelde vakantie voor werknemer en deze wordt in die vakantie ziek, dan gelden de vastgestelde dagen niet als vakantiedagen (conform artikel 7:638 BW). De gedragsregels ten tijde van ziekte dienen dan wel opgevolgd te worden.

Artikel 24 Uitdiensttreding en vakantie

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden inbegrepen.

Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald met de eindafrekening. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de vakantiedagen.

Artikel 25 Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
   Het recht bestaat in ieder geval:

   a. van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie, tot een max. van 5 dagen, van:
      - de echtgeno(o)t(e)
      - een tot het gezin behorend kind of pleegkind
      - een der ouders of een der schoonouders van de werknemer

   b. gedurende twee dagen of diensten bij:
      - huwelijk van de werknemer
      - overlijden van een niet onder a genoemd kind van de werknemer
      - bevalling van de echtgenote

   c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van:
      - een der grootouders
      - een der grootouders van de echtgeno(o)t(e)
      - een kleinkind
      - een broer
      - een zuster
      - een schoonzoon
      - een schoondochter
      - een zwager
      - een schoonzuster

      bij huwelijk van:
      - een kind
      - een pleegkind
      - een kleinkind
      - een broer
      - een zuster
      - een der ouders
      - een der schoonouders
      - een zwager
      - een schoonzuster

      bij 12,5-, 25-, en 40-jarig huwelijk van de werknemer, ouders of schoonouders.
      bij 50- en 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders en grootouders.
      bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer.

   d. een halve dag bij ondertrouw van de werknemer.

   e. de noodzakelijke tijd voor bezoek aan arts, specialist of tandarts indien een bezoek buiten werktijd niet mogelijk is. Wanneer een werknemer langer dan 2 uren verzuimt wegens een bezoek aan de huisarts, tandarts e.d., wordt het verzuim voor zover het langer duurt dan 2 uren, als verlof aangemerkt en afgeboekt, behoudens indien de verzuimtijd aantoonbaar langer moet zijn.

   f. De werkgever zal het gestelde in de Wet arbeid en zorg volledig naleven, hetgeen inhoudt dat er niet in negatieve zin van deze Wet zal worden afgeweken ten aanzien van zwangerschaps-, ouderschaps-, Calamiteiten-, Tiendaags zorg- en Palliatief verlof.

   g. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer betaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
      1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakverenigingen;
      2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een der onder 1. en 2. van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

h. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.

De gehele regeling ten aanzien van geoorloofd verzuim blijft buiten toepassing wanneer een van de hier genoemde gevallen samenvalt met een ingeroosterde ADV-dag/middag of weekeinden. Indien de werknemer samenwonend is, is het onder a, b en c van deze regeling bepaalde (uitsluitend)van toepassing ten aanzien van de samenwonende.

2. Het bepaalde in artikel 7:628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
   - schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in artikel 6.
   - de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij, met inachtneming van de bepalingen van de wet OR, niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende. Gedurende de eerste periode van werktijdverkorting zal aanvulling tot 100% van het netto inkomen plaatsvinden.
   - de voortzetting van de verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2e procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - d.w.z. ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

Artikel 26 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolgde van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW, Ziektewet (ZW), voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de Wet arbeid en zorg, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. <u>Aanvulling op de loondoorbetaling eerste jaar</u>
   Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende het eerste jaar een aanvulling tot 100% van het maandinkomen worden verstrekt op de wettelijk verplichte loondoorbetaling en op de uitkering krachtens de ziektewet.

3. <u>Aanvulling op de loondoorbetaling tweede ziektejaar</u>
   Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende het tweede jaar een aanvulling tot 90% van het inkomen worden verstrekt.

4. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

5. De in dit artikel bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden toegekend uiterlijk tot aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

6. De bedoelde bovenwettelijke aanvullingen worden beëindigd bij het einde van het dienstverband. Indien een dienstverband voor bepaalde tijd tussentijds wordt beëindigd, wordt een eventuele aanvulling op de Ziektewetuitkering voortgezet uiterlijk tot het tijdstip waarop het dienstverband oorspronkelijk zou eindigen.

7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
   a. geweigerd heeft gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen c.q. opzettelijk heeft nagelaten de bij hem bekende voorschriften m.b.t. veiligheid op te volgen;
   b. misbruik maakt van deze voorzieningen;
   c. de controlevoorschriften overtreedt.

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

Hoofdstuk 5 Beloningsbeleid

Artikel 27 Functiegroepen en salarisschalen

1. Toepassing

De werkgever deelt de werknemer in op grond van de door hem uitgeoefende functie in één van de functiegroepen (zie bijlage I). Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal (zie bijlage II). De werknemers ontvangen het schaalsalaris behorend bij de functiegroep waarin zij, volgens hun gewoonlijk uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij over de vereiste deskundigheden en ervaring beschikken.

Het salaris wordt betaalbaar gesteld omstreeks de 25ste van elke maand.

2. Aanloopschalen

Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet voldoet aan de functie-eisen met betrekking tot de kennis en kundigheden die voor de uitoefening van zijn functie zijn vereist, kan voor maximaal twee jaar worden ingedeeld in de aanloopschaal. De lengte van de periode van de indeling in de aanloopschaal hangt samen met de kennis en kunde van de werknemer en met de ingewikkeldheid van de functie.
Zodra de werknemer beschikt over de kundigheden die voor de invulling van zijn functie worden vereist, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die met zijn functie overeenkomt. Of en op welk moment dit het geval is, wordt beoordeeld door de direct leidinggevende van de betrokken werknemer. De leidinggevende motiveert zijn beslissing over de lengte van de periode in de aanloopschaal en over het moment van overplaatsing naar de salarisschaal die behoort bij de functie en bevestigt dit schriftelijk aan de werknemer.

3. Periodiekenschaal

De werknemer wordt beloond volgens de periodiekenschaal. Herzieningen vinden op grond van beoordeling eenmaal per jaar plaats op 1 januari. De salarisverhoging bedraagt bij een normaal goede functievervulling een periodiek totdat het maximum van de schaal is bereikt. Bij onvoldoende functioneren vindt geen toekenning van een schaalverhoging plaats.
Indien de werkgever overweegt toekenning van een (extra) periodiek aan een werknemer te onthouden, stelt hij de betrokken werknemer daarvan uiterlijk 1 maand vooraf in kennis en bespreekt met de werknemer de redenen daarvoor.
Bij indiensttreding na 30 september van enig jaar, bestaat er géén recht op de toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.

4. Tijdelijke waarneming

De werknemer die tijdelijk (anders dan wegens vakantie) een andere hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal van zijn eigen functie.

Indien de tijdelijke waarneming minimaal vijf achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend voor iedere waargenomen dag. De berekening van deze uitkering vindt plaats door verhoging van het schaalsalaris met één functiejaar in de oorspronkelijke salarisschaal vermeerderd met zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het gelijke of eerstkomende hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal.

Het waarnemen van een hogere functie zal in beginsel niet langer duren dan 6 maanden. Doen zich na afloop van deze termijn omstandigheden voor op grond waarvan een waarneming gedurende een langere periode noodzakelijk is, dan zal wel met de werknemer nadrukkelijk een nieuwe termijn van waarneming worden afgesproken.

Deze verhoging wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Promotie

De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend waarop de promotie heeft plaatsgevonden.

De verhoging bedraagt één periodiek in de oorspronkelijke salarisschaal ,c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het gelijke of eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

6. Functieindeling en/of -weging

Bij definitieve indeling in een hogere groep als gevolg van een nieuwe functieindeling en/of -weging bedraagt de verhoging zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het gelijke of eerstkomende hogere bedrag in de nieuwe schaal of groep. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.

7. Demotie

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de demotie in de lagere functie is geschied.

De verlaging bedraagt 1 functiejaar in de oorspronkelijke salarisschaal c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het gelijke of eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

Heeft de werknemer op het moment van indeling in de lagere functiegroep de 55-jarige leeftijd bereikt, dan is op hem de regeling als vermeld onder lid 7.b van dit artikel van toepassing.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt gedemoveerd, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

Via herinschaling wordt in principe een salaris toegekend dat gelijk is aan het oude salaris. Echter, indien het eindsalaris van de nieuwe schaal lager is dan het oude salaris, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag wordt bevroren en stijgt niet mee met de salarisstijging.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

8. Uitvoeringsbepalingen

Een parttime werknemer waarbij de arbeidsduur per dag of per week niet uitkomt boven het dienstrooster van een voltijd dienstverband, ontvangt een maandinkomen naar rato van de gewerkte uren.

Indien een parttime werknemer langer dan de met hem overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hem overeengekomen dagen per week werkt, zonder dat dit uitkomt boven het dienstrooster van een fulltime dienstverband, wordt zijn maandinkomen dienovereenkomstig gewijzigd.

Artikel 28 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

2. a.Tot 31 mei 2018 geldt dat de werknemer die gedurende het hele vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is geweest met de betaling van het maandinkomen over de maand mei een bedrag aan vakantietoeslag van 8% van 12 maal het maandinkomen over de maand april ontvangt. Voor de werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, geldt de dan geldende wettelijke minimum vakantietoeslag.
   b. Vanaf 1 juni 2018 wordt maandelijks vakantietoeslag opgebouwd en geldt dat de werknemer die gedurende het hele vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is geweest met de betaling van het maandinkomen over de maand mei 2019 een bedrag aan vakantietoeslag van 8% over het opgebouwde salaris in de periode juni voorgaande jaar tot en met mei in het lopende jaar. Voor de werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, geldt de dan geldende wettelijke minimum vakantietoeslag.

3. Voor werknemers in dienst van de werkgever op 1 mei 1999 gold tot die datum een vakantietoeslagjaar van 1 januari tot en met 31 december. Zij ontvangen het deel van de vakantietoeslag dat betrekking heeft op de periode juni tot en met december jaarlijks bij wijze van voorschot. Dit voorschot wordt telkens verrekend met de volgende uitkering van de vakantietoeslag.

4. De werknemer die niet gedurende het hele vakantietoeslagjaar onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt een deel van de vakantietoeslag in evenredigheid met de diensttijd in het desbetreffende vakantietoeslagjaar.

5. De parttime werknemer ontvangt een deel van de vakantietoeslag in evenredigheid met het aantal overeengekomen uren in het vakantietoeslagjaar en met de meeruren die niet als overwerk zijn aangemerkt.

6. Bij het beëindigen van het dienstverband wordt eventueel teveel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog verrekend.

7. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Hoofdstuk 6 Collectieve verzekeringen en regelingen

Art. 29 Gebruik ADV dagen

1. De werknemer kan per kalenderjaar een vastgesteld aantal dagen inzetten voor hieronder limitatief genoemde bestedingsdoelen tegen een vooraf vastgestelde vaste waarde. Bij de keuze bruto uitbetaling zal het bedrag maandelijks gedurende het betreffende jaar worden uitbetaald.
2. De werknemer dient dit uiterlijk voor 1 januari van het voorgaande jaar schriftelijk bij werkgever kenbaar te maken voor het volgende jaar. Als de medewerker een keuze maakt dan is dat telkens voor een periode van één jaar.
De keuze opleiding zal om fiscale redenen getoetst worden op een zakelijk karakter. Slechts als een keuze onaanvaardbaar en onoplosbaar grote problemen voor de organisatie oplevert, kan werkgever vooraf, schriftelijk en gemotiveerd, de keuze tegenhouden. Een éénmaal verleende goedkeuring en keuze kan gedurende het betreffende jaar niet meer worden teruggedraaid.

3. Wanneer sprake is van een parttime dienstverband en/of wanneer een werknemer later in het kalenderjaar in dienst treedt geldt dat ADV dagen naar rato ingezet kunnen worden

4. Als er in een jaar geen keuze wordt gemaakt, dan geldt het standaard pakket arbeidsvoorwaarden, zoals dat is afgesproken in de cao. Er hoeft dus geen keuze gemaakt te worden.

5. Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid van 1 maand of langer voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar OF indien er signalen zijn voor langdurige arbeidsongeschiktheid, dan is werkgever gerechtigd om een keuze van verkoop van ADV-dagen te weigeren en het standaardpakket te continueren.

6. De waarde van een ADV dag bedraagt 4,8% van het maandloon.

7. Voor werknemers die in schaal 1 tot en met schaal 6 vallen, geldt dat ADV dagen ingezet kunnen worden tegen bruto uitbetaling of opleiding, voor werknemers vanaf schaal 7 geldt dat zij ADV dagen in kunnen zetten voor opleiding.

Doelgroep	# ADV dgn	Waarde ADV dag	Bestedingsdoel
Functieschaal 1 t/m 6	max 5 (*)	4,8% van het maandloon	Bruto uitbetaling per maand
Functieschaal 1 t/m 10	5 of 10 (*)		Opleiding(**)

* Obv fulltime dienstverband en volledig jaar, anders naar rato
** Onder Opleiding wordt in dit artikel verstaan:
- de kosten voor het bijwonen van een congres of symposium en de reiskosten daarvoor
- de studiekosten voor een arbeidsgerelateerde opleiding
- het aanschaffen van vakgerichte literatuur
- uitgesloten zijn opleidingen ten behoeve van het uitvoeren van eigen functie

De studie terugbetalingsregeling geldt in dit geval vanzelfsprekend niet

8. werknemers die gebruik maken van de (55+/56+ of) 57+ regeling, kunnen de ADV dagen niet verkopen.

Artikel 30 57+ regeling

De werknemer van 57 jaar en ouder wordt in de gelegenheid gesteld om 36 uur per week te gaan werken (9 dagen in twee weken).
Dit vindt plaats onder inlevering van 13 ADV-dagen, een (leeftijds)vakantiedag en 5% van het basisloon. De componenten als ploegentoeslag, vakantietoeslag, vakantie en de Resultaat- en extra uitkering, alsmede de opbouw van het ouderdomspensioen zijn gebaseerd op een volledige werkweek, c.q. een fulltime salaris.

De roostervrije dag wordt eens in de twee weken genoten en roostermatig ingepland in overleg tussen werkgever en werknemer.

Indien langdurige arbeidsongeschiktheid of ontslag dreigt zal de oorspronkelijke situatie (indien nodig met terugwerkende kracht) hersteld worden zodat e.e.a. geen nadelige gevolgen heeft voor een uitkering.

Overgangsregeling
De volgende overgangsregeling, met als peildatum 1 januari 2023, is van toepassing:

- Werknemers die 53 jaar of ouder zijn, kunnen gebruik van de huidige 55+ regeling;
- Werknemers die 51 of 52 jaar zijn, kunnen gebruik maken van de regeling als zij 56+ zijn;
- Werknemers die 50 jaar of jonger zijn, kunnen bij een leeftijd van 57+ gebruik maken van de regeling.

Artikel 31 Uitkering bij overlijden
Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend inkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
Op dit bedrag brengt de werkgever in mindering wat de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de IVA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
1. De langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde (de samenwonende);
2. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1: de minderjarige of natuurlijke kinderen;
3. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1 en 2: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Onder laatstelijk rechtens toekomend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en gegarandeerde bonusuitkering.

Artikel 32 Resultaatsuitkeringsregeling
1. In de onderneming geldt een regeling voor resultatendeling volgens onderstaande tabel:

Bonustabel

Bedrijfsresultaat (EBIT)	Uitkering
0% - 3% van de omzet	1%
3% - 5% van de omzet	2%
5% - 7% van de omzet	3%
7% - 9% van de omzet	4%
9% - 10% van de omzet	5%
10% - 11% van de omzet	6%
11% - 12% van de omzet	7%
> 12% van de omzet	8%

2. De uitkering voor de werknemer bedraagt een percentage van 12x het maandsalaris (incl. evt. toeslagen)
3. De uitbetaling van de uitkering vindt jaarlijks plaats in de maand maart. De uitkering wordt uitbetaald aan de werknemer die op het moment van uitbetalen in dienst is. Voor medewerkers die gedurende een jaar in dienst treden, geldt uitbetaling naar rato.

4. Wanneer het verzuim van de individuele werknemer in het kalenderkwartaal meer bedraagt dan 30% vindt de uitkering na rato plaats.

5. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag, extra uitkeringen of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 33 Pensioenregeling
Binnen Codi bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld, verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
Over wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zal de werkgever overleg plegen met de vak-verenigingen.

Gedurende het wettelijke ouderschapsverlof zal de pensioenverzekering ongewijzigd worden voortgezet indien ook de werknemer tot voortzetting van betaling van het werknemersdeel in de pensioenpremie gedurende de periode van het ouderschapsverlof bereid is.

Bijlage I

Lijst met functieprofielen

De lijst met functieprofielen en hun indeling volgens het referentieraster ligt voor werknemers van de werkgever ter inzage bij de afdeling HR.

Bijlage II

Salarisschalen per 01-12-2022 (incl. verhoging 3,5%)

Periodieken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	2.125	2.185	2.186	2.245	2.330	2.429	2.586	2.868	3.213	3.672
1	2.143	2.226	2.236	2.297	2.384	2.491	2.657	2.949	3.311	3.779
2	2.187	2.269	2.284	2.348	2.442	2.551	2.722	3.036	3.413	3.882
3	2.229	2.312	2.332	2.402	2.493	2.615	2.793	3.119	3.516	3.992
4	2.273	2.357	2.377	2.457	2.549	2.681	2.865	3.201	3.613	4.094
5	2.312	2.398	2.430	2.503	2.605	2.738	2.937	3.286	3.713	4.201
6	2.357	2.443	2.477	2.554	2.660	2.802	3.009	3.371	3.813	4.306
7	2.398	2.485	2.529	2.608	2.714	2.863	3.084	3.456	3.911	4.411
8	0	2.529	2.575	2.664	2.773	2.922	3.157	3.541	4.012	4.517
9	0	0	2.622	2.714	2.829	2.988	3.229	3.626	4.111	4.623
10	0	0	0	2.763	2.885	3.046	3.303	3.712	4.211	4.730
11	0	0	0	0	0	0	3.374	3.793	4.312	4.833
12	0	0	0	0	0	0	0	3.878	4.408	4.940
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aanloopschalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	1.817	1.866	1.867	1.916	2.191	2.330	2.446	2.703	3.007	3.461
B	1.973	2.024	2.027	2.081	2.277	2.364	2.515	2.786	3.110	3.568

Salarisschalen per 01-04-2023 (incl. verhoging € 100)

Periodieken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	2.225	2.285	2.286	2.345	2.430	2.529	2.686	2.968	3.313	3.772
1	2.243	2.326	2.336	2.397	2.484	2.591	2.757	3.049	3.411	3.879
2	2.287	2.369	2.384	2.448	2.542	2.651	2.822	3.136	3.513	3.982
3	2.329	2.412	2.432	2.502	2.593	2.715	2.893	3.219	3.616	4.092
4	2.373	2.457	2.477	2.557	2.649	2.781	2.965	3.301	3.713	4.194
5	2.412	2.498	2.530	2.603	2.705	2.838	3.037	3.386	3.813	4.301
6	2.457	2.543	2.577	2.654	2.760	2.902	3.109	3.471	3.913	4.406
7	2.498	2.585	2.629	2.708	2.814	2.963	3.184	3.556	4.011	4.511
8	0	2.629	2.675	2.764	2.873	3.022	3.257	3.641	4.112	4.617
9	0	0	2.722	2.814	2.929	3.088	3.329	3.726	4.211	4.723
10	0	0	0	2.863	2.985	3.146	3.403	3.812	4.311	4.830
11	0	0	0	0	0	0	3.474	3.893	4.412	4.933
12	0	0	0	0	0	0	100	3.978	4.508	5.040
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aanloopschalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	1.917	1.966	1.967	2.016	2.291	2.430	2.546	2.803	3.107	3.561
B	2.073	2.124	2.127	2.181	2.377	2.464	2.615	2.886	3.210	3.668

Salarisschalen per 01-04-2024 (incl. verhoging 1,25%)

Periodieken	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	2.253	2.314	2.315	2.374	2.460	2.561	2.720	3.005	3.354	3.819
1	2.271	2.355	2.365	2.427	2.515	2.623	2.791	3.087	3.454	3.927
2	2.316	2.399	2.414	2.479	2.574	2.684	2.857	3.175	3.557	4.032
3	2.358	2.442	2.462	2.533	2.625	2.749	2.929	3.259	3.661	4.143
4	2.403	2.488	2.508	2.589	2.682	2.816	3.002	3.342	3.759	4.246
5	2.442	2.529	2.562	2.636	2.739	2.873	3.075	3.428	3.861	4.355
6	2.488	2.575	2.609	2.687	2.795	2.938	3.148	3.514	3.962	4.461
7	2.529	2.617	2.662	2.742	2.849	3.000	3.224	3.600	4.061	4.567
8	0	2.662	2.708	2.799	2.909	3.060	3.298	3.687	4.163	4.675
9	0	0	2.756	2.849	2.966	3.127	3.371	3.773	4.264	4.782
10	0	0	0	2.899	3.022	3.185	3.446	3.860	4.365	4.890
11	0	0	0	0	0	0	3.517	3.942	4.467	4.995
12	0	0	0	0	0	0	101	4.028	4.564	5.103
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aanloopschalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	1.941	1.991	1.992	2.041	2.320	2.460	2.578	2.838	3.146	3.606
B	2.099	2.151	2.154	2.208	2.407	2.495	2.648	2.922	3.250	3.714

Bijlage III

Protocol Wet Verbetering Poortwachter

1. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie 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 conform artikel 13 2 a van de cao. Deze periode van loondoorbetaling 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 werknemer heeft het individuele recht om zijn persoonlijk medisch dossier op zijn verzoek schriftelijk te ontvangen.

3. 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 deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient dit deskundigenoordeel binnen 10 dagen aan te vragen.

4. Indien de werknemer bij twijfel over een aanbod tot passend werk een deskundigenoordeel aanvraagt bij het UWV, zal de werkgever het loon tot en met het deskundigenoordeel doorbetalen, totdat het deskundigenoordeel heeft uitgewezen of de weigering van de werknemer gerechtvaardigd is. 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 dit geen reden voor de werkgever zijn voor looninhouding en/of ontslag, mits de werknemer alsnog de aangeboden arbeid direct aanvaard.

5. Reiskosten bij een bezoek aan de Arbodienst en bij een deskundigenoordeel worden door de werkgever vergoed.

6. Behoort passend werk bij eigen werkgever niet (meer) tot de mogelijkheden, dan komt passend werk bij een andere werkgever aan bod in eerste instantie op basis van detachering.

7. Bij detachering of proefplaatsing moeten de reguliere arbeidsvoorwaarden in ieder geval van toepassing blijven totdat duidelijk is dat de werknemer zijn eigen werk niet meer zal kunnen verrichten. Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever, dient overleg plaats te vinden over de financiële voorwaarden waaronder beëindiging van het oude dienstverband zal plaatsvinden.

8. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

9. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot een selectie van een of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal

ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitsdiensten.

10. 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 arbeidsrechterlijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.