

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen Intersnack Nederland bv te Doetinchem

als partij ter ene zijde
en

FNV Voedingsindustrie te Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

Looptijd 1 maart 2023 tot en met 28 februari 2025

INHOUDSOPGAVE CAO

Artikel 1:	DEFINITIES	3
Artikel 2:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	3
Artikel 3:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN	4
Artikel 4:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	4
Artikel 5:	AANNEMING EN ONTSLAG	5
Artikel 6:	DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR.....	6
Artikel 7:	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	8
Artikel 8:	TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	9
Artikel 9:	TOESLAG VOOR OVERWERK	10
Artikel 10:	PLOEGENDIENST	11
Artikel 11:	CONSIGNATIE.....	12
Artikel 12:	VAKANTIETOESLAG.....	12
Artikel 13:	WINSTDELINGSREGELING.....	12
Artikel 14:	DIENSTJUBILEA	12
Artikel 15:	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	13
Artikel 16:	ZON- EN FEESTDAGEN	15
Artikel 17:	VAKANTIE.....	15
Artikel 18:	KORT VERZUIM	18
Artikel 18A:	SPECIALE VERLOFVORMEN	20
Artikel 19:	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	20
Artikel 20:	DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	20
Artikel 21:	PROTOCOL	21
	BIJLAGE I – FUNCTIERASTER	24
	BIJLAGE II – SALARISSCHALEN	25
	BIJLAGE III AFSPRAKEN CAO 2023-2025.....	27
	BIJLAGE IV REGELING SCHOLING EN ONTWIKKELING	28
	BIJLAGE V VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	30
	BIJLAGE VI PROCEDURE FUNCTIEWAARDERING	31

Artikel 1: DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkingssfeer : de cao geldt voor alle werknemers tot en met functiegroep 9, in dienst van bij Intersnack Nederland bv op de locaties Doetinchem, Hardinxveld-Giessendam en Lelystad;
- b. werkgever : de partij enerzijds;
- c. vakbond : elk der partijen anderzijds te weten FNV en CNV Vakmensen;
- d. werknemer : iedere persoon (m/v), die bij de werkgever krachtens een arbeidsovereenkomst (ex artikel 7:610 BW) in dienst is, hetzij voor de volledige, hetzij voor een gedeelte van de in het bedrijf geldende normale arbeidsduur;
- e. deeltijdarbeids-
overeenkomst : arbeidsovereenkomst waarin de overeengekomen arbeidsduur minder is dan de in het bedrijf geldende normale arbeidsduur. De cao wordt naar rato toegepast tenzij anders vermeld;
- f. maand : een kalendermaand;
- g. dienstrooster : een werktijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen en beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. maandsalaris : het overeengekomen bruto basissalaris per maand;
- i. maandinkomen : het bruto basissalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag en de eventuele persoonlijke toeslag;
- j. uurloon : 1/173,33e deel van het maandinkomen plus persoonlijke toeslag;
- k. jaarinkomen : 12 x het uitbetaalde maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag;
- l. regelingenboek : het binnen de onderneming van kracht zijnde reglement van orde;
- m. ondernemingsraad : de door de werknemers gekozen vertegenwoordiging van het personeel, als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- n. levenspartner : de persoon, niet zijnde verwant in de 1e of 2e graad, met wie de werknemer een duurzame gezamenlijke huishouding voert. Bedoelde duurzame gezamenlijke huishouding dient schriftelijk gemeld te zijn bij de werkgever.

Artikel 2: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich, deze collectieve arbeidsovereenkomst te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich, geen actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan omschreven in artikel 19 en 20.
3. De werkgever verplicht zich, geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die strijdig zijn met hetgeen in deze cao is bepaald.

Artikel 3: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN

1. De vakbonden verplichten zich, de voor hen uit deze cao voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakbonden verplichten zich, met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen, geen actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in artikel 19 en 20.
3. De vakbonden verplichten zich, te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen, op de grondslag van deze cao en het regelingenboek.

Artikel 4: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden, de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden, alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen; ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn normale taak behoren en voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de betreffende bepalingen van de werkgever in acht te nemen. Deze bepalingen zijn vastgelegd in het huishoudelijk reglement.
4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en hygiëne in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften en instructies, door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer die betaalde of onbetaalde arbeid voor derden wil gaan verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf wil voeren, heeft hiervoor schriftelijke, voorafgaande toestemming van werkgever nodig. Toestemming zal door de werkgever enkel worden onthouden als dit gerechtvaardigd kan worden op grond van objectieve redenen.
6.
 - a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten en de prijsbepaling daarvan en de marktstrategie. Deze verplichting geldt ook ná het einde van de arbeidsovereenkomst.
 - b. Een non-concurrentiebeding kan onderdeel uitmaken van een individuele arbeidsovereenkomst.
7. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit wenselijk of noodzakelijk acht, zich voor rekening van de werkgever geneeskundig te laten onderzoeken.
8. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, als genoemd in artikel 7:670 lid 3 BW (te weten militaire dienst dan wel vervangende dienst), heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer, die al vóór zijn indiensttreding een dergelijke verbintenis heeft aangegaan, is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen, binnen vier weken na datum van indiensttreding.

9. De werknemer is, indien de werkgever dit verlangt, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij de cao, het regelingenboek en het huishoudelijk reglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 5: AANNEMING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van een contract voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd met een duur van meer dan 6 maanden of voor een contract voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, geldt een proeftijd van twee maanden.
Er is geen proeftijd mogelijk bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor bepaalde tijd.
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden verlengd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst door zowel de werkgever als de werknemer onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - a. Voor werknemers, die voor onbepaalde tijd in dienst zijn:
door opzegging door de werkgever met inachtneming van volgende termijnen, conform art 7:672 BW:
1 maand indien de werknemer korter dan 5 jaar in dienst is;
2 maanden indien de werknemer 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar in dienst is;
3 maanden indien de werknemer 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar in dienst is;
4 maanden indien de werknemer 15 jaar of langer in dienst is.
Door opzegging door de werknemer, conform artikel 7:672 BW, met een opzegtermijn van 1 maand.
Voor beide partijen geldt dat de opzegging zodanig dient te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de maand.
 - b. Voor werknemers, die voor bepaalde tijd in dienst zijn:
van rechtswege na het verstrijken van de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
De werkgever informeert uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer afloopt, de werknemer schriftelijk of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten.
Bij voortzetting informeert hij de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.
4. Het bepaalde in artikel 7:670 BW, eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing voor de werknemer, die voor bepaalde tijd in dienst is, noch voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of overschreden.
5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging of andere beëindigingshandeling is vereist.

6. Indien, in afwijking van het in lid 5 bepaalde, de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet of indien werknemers in dienst worden genomen na de AOW-gerechtigde leeftijd, is lid 3 van dit artikel niet van toepassing. In het geval de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is de opzegtermijn van de werkgever 1 maand ongeacht de lengte van het dienstverband.

Artikel 6: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - een dagdienstrooster, dat een tijdvak omvat van één week en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en gemiddeld op jaarbasis 38 uur per week;
 - een twee-ploegendienstrooster, dat een tijdvak omvat van twee aaneengesloten weken en een normale arbeidsduur van 40 uur per week en gemiddeld op jaarbasis van 38 uur per week;
 - een drie-ploegendienstrooster, dat een tijdvak omvat van drie aaneengesloten weken en een normale arbeidsduur van 40 uur (zie lid 3.c van dit artikel) per week en gemiddeld op jaarbasis van 38 uur per week.
 - Een vier-ploegendienstrooster. De randvoorwaarden en kenmerken van dit rooster zijn opgenomen in lid 8 van dit artikel. De leden 2 tot en met 7 zijn niet van toepassing bij een vier-ploegendienstrooster.

2. Teneinde een 38-urige werkweek te bereiken, heeft men recht op 12 roostervrije dagen (ATV-dagen) per jaar.
 - Voor de werknemers op locatie Hardinxveld-Giessendam wordt de arbeidsduurverkortung vormgegeven door middel van roosters met 1 uur arbeidsduurverkortung per week plus 6 ATV-dagen per jaar.
 - Voor de werknemers op locatie Lelystad wordt de arbeidsduurverkortung op wekelijkse basis vormgegeven – d.w.z. zonder ATV-dagen – door middel van roosters van netto 38 uur per week (dagdienst) resp. 37,5 uur per week (ploegendienst).
 - ATV-dagen kunnen in principe worden opgenomen als waren het snipperdagen, met inachtneming van het volgende:
 - Maximaal 8 dagen kunnen door de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, collectief worden vastgesteld. De collectieve ATV-dagen worden tijdens de laatste OR-vergadering in december voor het komende jaar per site vastgesteld. Collectieve dagen kunnen verschoven worden in gezamenlijk overleg. Dit zal niet leiden tot een overwerktoeslag. De overige dagen zijn individueel vrij opneembaar. Voor de locatie Hardinxveld-Giessendam zal in overleg met de ondernemingsraad een voor deze locatie toepasselijke regeling worden opgesteld, uitgaande van het geringere aantal ATV-dagen.- een door werkgever ingeroosterde ATV-dag kan slechts worden ingetrokken opgrond van zwaarwegende bedrijfsbelang. Indien het voor het eind van het kalenderjaar niet is gelukt de dag opnieuw in te roosteren wordt de ATV-dag toegevoegd aan de snipperdagen van volgend jaar;
 - de ATV-dagen zijn niet vervangbaar als de werknemer deze dagen niet kan genieten tengevolge van hem betreffende persoonlijke omstandigheden. In geval van arbeidsongeschiktheid is de werkgever echter bereid drie dagen per kalenderjaar te compenseren;
 - indien in opdracht van de werkgever op een door werknemer aangevraagde ATV-dag toch gewerkt moet worden, wordt deze niet afgeschreven van het saldo;
 - op 31 december van ieder jaar vervallen de niet-opgenomen ATV-dagen van dat jaar, tenzij het door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is geweest deze dagen op te nemen, het laatste ter beoordeling van de directie. In dat geval zal de opname alsnog in nader overleg worden geregeld;

- voor bepaalde studies, die in werktijd worden gevolgd, kunnen maximaal twee ATV-dagen van het saldo worden afgetrokken.
Zie voor wat betreft het bovenstaande ook het regelingenboek.

3. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf dagen van de week (inclusief een lunchpauze van 30 minuten per dag) binnen de volgende bloktijden: van 6.00 - 18.00 uur. De pauze is voor rekening van de werknemer.
- b. In de twee-ploegendienst wordt normaliter op de eerste vijf werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een vroege en een late dienst zijn ingedeeld conform het volgende schema:

	Doetinchem	Lelystad	Hardinxveld
Vroeg	06.00 - 14.00 uur	06.00 - 14.00 uur	07.00 - 15.00 uur
Laat	14.00 - 22.00 uur	14.00 - 22.00 uur	15.00 - 23.00 uur

- c. In de drie-ploegendienst wordt normaliter op de eerste vijf werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers zijn ingedeeld in een vroege, een late en een nachtdienst.
Het huidige roulatieschema van deze drie-ploegendienst is nacht - laat - vroeg.
De tijden van deze diensten zijn als volgt:

	Doetinchem	Lelystad	Hardinxveld
Vroeg	06.00 - 14.00 uur	06.00 - 14.00 uur	07.00 - 15.00 uur
Laat	14.00 - 22.00 uur	14.00 - 22.00 uur	15.00 - 23.00 uur
Nacht	22.00 - 06.00 uur	22.00 - 06.00 uur	23.00 - 07.00 uur

Deze tijden zijn inclusief een lunchpauze van 30 minuten per dienst. Voor Hardinxveld geldt dat de nachtdienst op zondagnacht start om 24:00 uur en daarvoor één ATV-uur ingeroosterd wordt. Op vrijdag stopt de vroege en late dienst in Hardinxveld één uur eerder en ook daarvoor wordt één ATV-uur ingeroosterd.

- d. In een vijf-ploegendienst (volcontinu) wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, volgens het ritme 2 x vroeg, 2 x laat, 2 x nacht, 4 x vrij.
Hierbij zijn de tijden van de diensten gelijk aan de tijden genoemd in lid c.
De nachtdienst wordt beschouwd als een dienst van normale lengte, zodat sprake is van een gemiddeld 33,6-urige werkweek. Bij tijdelijke opschaling naar een vijf-ploegendienst vindt geen correctie plaats m.b.t. ATV-dagen en/of opkomstdagen.
 - e. Met deeltijdwerknemers kan schriftelijk worden overeengekomen dat van de begintijden/eindtijden van de diensten wordt afgeweken.
 - f. In overleg met de ondernemingsraad en met inachtneming van het in lid 2 bepaalde kunnen –per locatie- de tijden als genoemd in sub a t/m d worden gewijzigd.
4. Voor een werknemer die gedeeltelijk leerplichtig is, geldt dat de normale arbeidsduur (als genoemd in lid 1 van dit artikel) voor hem naar evenredigheid wordt vermindert met het aantal dagen waarop aan de leerplicht wordt voldaan.
 5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 6. Algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zullen door de werkgever voor instemming aan de ondernemingsraad worden

voorgelegd, onverminderd de bevoegdheid van de vakbond om daarover met de werkgever overleg te plegen.

7. Iedere voor de dagdienst aan te nemen werknemer dient zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst bereid te verklaren om in twee- of drie-ploegendienst werkzaam te zijn.

Iedere werknemer die wordt aangenomen voor twee-ploegendienst, dient zich bereid te verklaren om ook in drie-ploegendienst werkzaam te zijn.

8. Vierploegendienst

De werkgever kan een vier-ploegenrooster inzetten. Hierbij gelden de volgende randvoorwaarden:

- De werkgever kondigt minimaal drie maanden van te voren aan dat zij een tijdelijk vier-ploegenrooster wenst, dit conform WOR;
- De werkgever kan het vier-ploegenrooster alleen inzetten bij noodzakelijk uitbreiding van de capaciteit of bij overgang naar een vijf-ploegenrooster.
- De werkgever kan maximaal één keer per drie jaar per proces een vier-ploegenrooster inzetten;
- De maximale duur is negen maanden;
- Bij de invoering moet het gehele proces in vierploegen gaan draaien, niet alleen een deel (bijvoorbeeld niet maar één van de twee pindakaasafvullingen)
- De werkgever moet het vier-ploegenrooster in één keer inzetten, niet opdelen in periodes met start-stop.

Het van toepassing zijnde rooster is op basis van 144 uur en dit rooster kenmerkt zich als volgt:

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vrij	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vrij	Za	Zo
1-2	-	-	V	V	L	L	N	N	-	-	V	V	-	-
3-4	L	L	N	N	-	-	V	V	L	L	N	N	-	-
Week	Ma	Di	Wo	Do	Vrij	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vrij	Za	Zo
5-6	V	V	L	L	N	N	-	-	V	V	L	L	-	-
7-8	N	N	-	-	V	V	L	L	N	N	-	-	-	-

De ATV bij een vierploegendienst is per locatie verschillend. Een werknemer werkt in de vierploegendienst voor negen maanden. Dit betekent dat de werknemer voor de overige drie maanden in de drieploegendienst werkzaam blijft. Voor ATV betekent dit het volgende totaal per locatie voor een jaar:

- Lelystad: geen ATV
- Hardinxveld Giessendam: 6 ATV
- Doetinchem: 12 ATV

Artikel 7: FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen, op basis van 'ranking' (zie bijlage II).
 - b. Bij iedere functiegroep hoort een salarisschaal met een minimum en een maximum.
- a. Werknemers die over de kundigheden en/of ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.

- b. Werknemers die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en/of ervaring beschikken die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kunnen in schaal 1 tot en met 5 worden ingedeeld in de aanloopschaal.
 - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in hun eigen functiegroep en salarisschaal. Deze werknemers worden extra beloond conform artikel 8, lid 5.
- 3. a. Werknemers die tengevolge van promotie worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in die hogere functiegroep ingedeeld in een salarisschaal, waarvan het salaris gelijk is aan het salaris in hun oude salarisschaal. Deze indeling gebeurt met ingang van de eerstvolgende maand.
 - b. Werknemers die, hetzij bij wijze van uitzondering door eigen toedoen, hetzij op eigen verzoek, hetzij na twee jaar arbeidsongeschiktheid in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in een lagere functie is geschied.
- 4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functie-groep, waarin zijn functie is ingedeeld; de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld; en zijn salaris.

Artikel 8: TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

- 1. Aan de werknemer die nog niet het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt zal eenmaal per jaar een verhoging worden toegekend, waarbij het toekennen van een verhoging niet zal kunnen leiden tot overschrijden van het schaalmaximum. Het niet toekennen van een verhoging is slechts mogelijk op grond van niet-goed functioneren; in dat geval zal dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer worden medegedeeld. Indien een verhoging wordt toegekend, gaat deze verhoging in per 1 januari. Nieuwe werknemers in dienst tredend voor 1 juli van enig jaar komen per eerstvolgende januari in aanmerking voor een verhoging. Nieuwe werknemers in dienst tredend op of na 1 juli van enig jaar komen per eerstvolgende januari nog niet in aanmerking voor een verhoging.
Tussentijdse salariswijzigingen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal conform:
 - artikel 7, lid 2.b;
 - artikel 7, lid 3.a of 3.b;
 - artikel 8, lid 1.
- 2. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn om hem op basis van het minimumsalaris te belonen, zal hij - in overeenstemming met die ervaring - hoger worden ingeschaald.
- 3. Indien een werknemer, hetzij door eigen toedoen, hetzij op eigen verzoek (zie artikel 7, lid 3.b), wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste het verschil tussen de minimum schaalsalarissen van zijn oude en nieuwe functiegroep.
- 4. De werknemer die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een toeslag.
Deze toeslag ("vervangingstoeslag") bedraagt het halve verschil tussen de minimum schaalsalarissen van de twee betreffende functiegroepen.
Deze uitkering wordt betaald indien de waarneming langer dan vijf dagen heeft geduurd.

Na de lopende maand waarin de vervanging een aanvang heeft genomen en de eerste daaropvolgende gehele maand, zal de vervangingstoelage worden verhoogd tot het hele verschil als hierboven omschreven. De duur van de vervanging zal op enigerlei wijze worden vastgelegd. De vervangingstoelage wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep reeds rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie.

De vervangingstoelage voor vervangend teamlead zal maandelijks worden uitgekeerd. De maandelijksse toeslag wordt berekend voor een vaste periode van twee maanden per jaar op basis van het verschil tussen trede 6 van schaal 6 en trede 6 van schaal 8.

Artikel 9: TOESLAG VOOR OVERWERK

1.
 - a. Als overwerk wordt beschouwd: door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens dienstrooster geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
 - b. Als verschoven uren worden beschouwd: aan deeltijdwerknemers door of namens werkgever opgedragen arbeid op uren binnen het 8-urige dienstrooster, dat voor hem van toepassing is, waarbij de overeengekomen arbeidstijd per dag of per week niet wordt overschreden, terwijl deze uren buiten de overeengekomen werktijden vallen.
 - c. Als meerwerk wordt beschouwd: aan deeltijdwerknemers door of namens de werkgever opgedragen arbeid op uren binnen het 8-urige dienstrooster, dat voor hem van toepassing is, waarbij de overeengekomen arbeidstijd per dag of per week wordt overschreden. Meerwerk kan door de werkgever worden opgelegd. De deeltijdwerknemer ontvangt over meeruren vakantietoelage conform artikel 12 en bouwt vakantierechten op conform artikel 17. Meeruren tellen mee bij de bepaling van de pensioengrondslag.
2.
 - a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Indien naar het oordeel van de werkgever dient te worden overgewerkt zal dit op basis van vrijwilligheid worden opgelost. Daarbij zal er naar worden gestreefd om – over de tijd – de overlast van het overwerk over zoveel mogelijk werknemers te spreiden. De werkgever zal de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht nemen.
 - b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale 40-urige werkweek wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
 1. het eerste half uur geldt niet als overuur, indien de duur van het overwerk niet langer is dan een half uur: hiervoor wordt een normaal half uurloon, zonder toeslag uitbetaald;
Het eerste half uur geldt wel als overuur, indien de duur van het overwerk langer is dan een half uur.
 2. voor overuren op maandag tot en met vrijdag wordt een toeslag betaald van 50% van het geldende uurloon;
voor uren op zaterdag en/of zon- en feestdagen geldt een toeslag van 100% van het geldende uurloon;
voor overuren, die op vrijdagavond van 22.00 - 24.00 uur worden gedraaid, geldt een toeslag van 100%; dit laatste echter alleen, indien er sprake is van een zesde dienst en niet, wanneer het om een verschoven dienst gaat.
3.
 - a. Overuren worden naar keuze van de werknemer uitbetaald of opgespaard (tijd voor tijd). De overwerktoelage wordt altijd uitbetaald.

- Voor het opnemen in vrije tijd geldt dat dit dient te gebeuren in overleg met de werkgever en voor zover de bedrijfsomstandigheden het toelaten.
- b. Meeruren en de overwerktoeslag voor deeltijdwerknemers worden uitbetaald en niet in vrije tijd opgenomen.
 - c. Bij speciaal aan te wijzen functies zal de structureel benodigde extra tijd buiten normale diensturen gemoeid met ploegoverdracht worden gecompenseerd door middel van een vaste toeslag op het salaris, gebaseerd op een kwart uurloon.
4. De werknemer die in deeltijd werkzaamheden verricht maakt aanspraak op een toeslag voor overwerk in plaats van meerwerk wanneer ook de full-timer daar aanspraak op kan maken.

Artikel 10: PLOEGENDIENST

1.
 - a. De toeslag voor de twee-ploegendienst bedraagt 15%.
 - b. De toeslag voor de drie-ploegendienst bedraagt 19,5%.
 - c. De toeslag voor een incidentele nachtdienst bedraagt 28,5%.
 - d. De toeslag voor een vierploegendienst bedraagt:
 - Lelystad 27,5% zonder ATV dagen;
 - Hardinxveld Giessendam 25,5% met behoud van 6 ATV dagen;
 - Doetinchem 23.5% met behoud van 12 ATV dagen.
 - e. De toeslag voor de vijf-ploegendienst bedraagt 27%.
 - f. De ploegentoeslag wordt berekend over het maandsalaris vermeerderd met de eventuele vaste persoonlijke toeslag. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt hem een evenredig deel van de toeslag betaald, met dien verstande dat, indien de werknemer gedurende 15 werkdagen in twee- of drie-ploegendienst werkzaam is geweest, hij betaald krijgt alsof hij een volledige ploegendienst gedraaid zou hebben.
 - g. In die gevallen waarin werknemer door werkgever gevraagd wordt om binnen een week na het verzoek in te vallen in een rooster, afwijkend van het voor de werknemer lopende rooster, ontvangt werknemer een zgn. sprongtoeslag. Deze sprongtoeslag bedraagt 0,5% van het maandsalaris en wel voor de gecombineerde sprong heen en terug.
 - h. Werknemers werkzaam in de kantine, ontvangen een toeslag van 25% per gewerkt uur voor de uren, gelegen na 18.00 uur.
2. Indien de werknemer in verband met bedrijfsomstandigheden of op medische gronden (dus niet door eigen toedoen of op eigen verzoek) wordt overgeplaatst naar een andere dienst behoudt hij de lopende maand nog de extra beloning die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst. Daarna ontvangt de werknemer het hieronder genoemde percentage van het verschil in ploegentoeslag van zijn oude en nieuwe dienstrooster, gedurende de daarbij vermelde perioden:
 - a. indien hij één jaar of langer, doch korter dan drie jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 1 maand 100%;
 - 1 maand 80%;
 - 1 maand 60%;
 - ½ maand 40%;
 - b. indien hij drie jaar of langer, doch korter dan vijf jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 1 maand 100%;
 - 2 maanden 80%;
 - 2 maanden 60%;
 - 1 maand 40%;
 - 1 maand 20%;
 - c. indien hij vijf jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:

- 1 maand 100%;
 - 6 maanden 80%;
 - 6 maanden 60%;
 - 6 maanden 40%;
 - 6 maanden 20%;
- d. indien hij vijf jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt en 60 jaar of ouder is, vindt geen afbouw van ploegentoeslag plaats.

Artikel 11: CONSIGNATIE

Werking

De consignatieregeling is van toepassing op het moment, dat een werknemer -buiten zijn dienstrooster om- bereikbaar en beschikbaar moet zijn in verband met calamiteiten.

Indien een oproep heeft plaatsgevonden en de werknemer ter plaatse het probleem heeft opgelost, is hij gerechtigd zijn acht manuren vol te maken, ter voorkoming van te grote onregelmatigheden in zijn werktijden.

Vergoeding

De vergoeding bestaat uit een vast en een variabel gedeelte.

- vast gedeelte: indien geconsigneerd, per etmaal: 1% (resp. 2% op feestdagen)
- variabel gedeelte: per oproep: 1% (resp. 2% op feestdagen)

De vergoedingen worden berekend over het basis maandsalaris, exclusief ploegentoeslag.

Naast bovengenoemde vergoedingen worden uiteraard kilometers en uren vergoed, voor zover de dagelijkse acht uren overschreden worden.

Als overwerktoeslag (alleen indien meer dan acht uur gewerkt wordt!) geldt de standaardvergoeding, conform artikel 9.2.b.

Artikel 12: VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van juni tot en met mei.
2. Jaarlijks zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag betalen van 8% van zijn in het vakantietoeslagjaar 12 x betaalde maandinkomen, inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge ziekte of arbeidsongeschiktheid.
De uitbetaling van de vakantietoeslag zal geschieden tegelijk met de uitbetaling van het salaris van de maand mei.
3. De vakantietoeslag zal minimaal gelijk zijn aan de vakantietoeslag, behorend bij het minimumbedrag van salarisschaal 5.

Artikel 13: WINSTDELINGSREGELING

Er is een winstdelingsregeling vastgesteld. Met instemming van de ondernemingsraad is een uitvoeringsregeling opgesteld. De uitkering van de bedragen zal gebeuren na goedkeuring van de jaarcijfers, en - voorzover van toepassing - met gebruikmaking van fiscale faciliteiten.

Artikel 14: DIENSTJUBILEA

Indien een werknemer 12½, 25 of 40 jaar in dienst is bij werkgever, ontvangt hij - behalve de vrije dagen met behoud van salaris als genoemd in artikel 18.1.k - de volgende betaling:

12½-jarig dienstjubileum: 0,25 maandsalaris

25-jarig dienstjubileum: 0,50 maandsalaris

40-jarig dienstjubileum: 1 maandsalaris

De bedragen zijn bruto, maar worden zonder premies en belasting uitgekeerd.

Met maandsalaris wordt hier bedoeld: het basis maandsalaris, zonder eventuele toeslagen.

Artikel 15: UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheids-verzekeringen (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. **Verplichting van de werkgever**
Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling).
Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten.
Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.
Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever. In het geval de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, hoeft de werkgever geen passend werk bij een andere werkgever te zoeken.
3. **Verplichtingen van de werknemer**
De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om zich te houden aan de controlevoorschriften die gelden conform advies Arbodienst/bedrijfsarts in overleg met de werkgever. De werknemer is verplicht actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.
4. Op de werknemer zijn devolgende afspraken van toepassing over loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid:
 - i. **Loondoorbetaling in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid :**
 - in de eerste 4 maanden 100%;
 - van de 5^e t/m de 9^e maand 95%;
 - van de 10^e t/m de 12^e maand 90%;
 - van het laatst genoten bruto inkomen.
 - ii. **Loondoorbetaling in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid:**
In het gehele tweede jaar 90% van het laatst genoten bruto inkomen. Bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ongeneeslijke ziekte wordt het 2e ziektejaar met terugwerkende kracht tot 100% van het laatst genoten bruto inkomen aangevuld;
 - iii. **Loondoorbetaling tijdens re-integratie**
Gewerkte re-integratie uren 100% van het laatst genoten bruto inkomen.

Deskundigenoordeel

Wanneer een werknemer gebruik wil maken van de mogelijkheid om bij het UWV een deskundigenoordeel (second opinion) aan te vragen, dient hij dit te doen binnen 10 werkdagen vanaf het moment waarop de bedrijfsarts zijn oordeel heeft gegeven. De werknemer dient de werkgever dan per omgaande over de aanvraag van het deskundigenoordeel te informeren. In afwachting van de uitkomst van het deskundigenoordeel betaalt de werkgever 70% van zijn dagloon. Wordt werknemer in het gelijk gesteld, dan wordt achteraf aangevuld tot het percentage genoemd in bovenstaand overzicht. Wordt werknemer in het ongelijk gesteld, dan vindt geen aanvulling plaats. Wel behoudt de werknemer indien van toepassing het recht de aangeboden functie alsnog met directe ingang te accepteren.

Na twee jaar arbeidsongeschikt

Inkomen bij uitstel van de WIA-aanvraag / WIA-uitkering, indien de 1^e ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004:

indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal (de aanvulling op de bovenwettelijke) loondoorbetaling worden gecontinueerd, met inachtneming van het in artikel 15 bepaalde.

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werknemer, dan zal (de aanvulling op de bovenwettelijke) loondoorbetaling worden stopgezet.

Als werkgever en werknemer samen besluiten tot uitstel van de WIA-aanvraag, dan zal (de aanvulling op de bovenwettelijke) loondoorbetaling worden gecontinueerd, zoals in de daaraan voorafgaande maanden is gebeurd.

Het hiervoor bepaalde ten aanzien van het vervolg na twee jaar arbeidsongeschiktheid geldt niet voor de AOW-gerechtigde werknemer. Een AOW-gerechtigde werknemer heeft recht op maximaal 13 weken loondoorbetaling tijdens ziekte (tot 1 juli 2016 kan eventueel overgangsrecht van toepassing zijn waardoor deze termijn van 13 weken begint te lopen op 1 juli 2016 in plaats van op de eerste ziektedag). Een AOW-gerechtigde werknemer kan geen aanspraak maken op een WIA-uitkering.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel genoemde bovenwettelijke uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken indien het gaat om een werknemer die:
 - a. geen wettelijke uitkering ontvangt;
 - b. de controlevoorschriften overtreedt.
6. 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.
7. Ingeval van een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een werknemer, zal de werkgever advies inwinnen bij de Arbodienst/bedrijfsarts over:
 - a. de mogelijkheid om de desbetreffende arbeidsplaats alsnog geschikt te maken voor de werknemer, dan wel;
 - b. de mogelijkheid van een tewerkstelling elders in het bedrijf te onderzoeken, al dan niet na het treffen van voorzieningen. Een nadere uitwerking van de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers is opgenomen in Bijlage IV.4.
8. Werkgever zal voor alle werknemers een WGA-hiaatverzekering afsluiten, die het hiaat dekt dat ontstaat in de vervolguitkeringfase, indien de restverdien-capaciteit door de arbeidsongeschikte voor minder dan 50% wordt benut. De premie van deze verzekering wordt gedragen door werkgever.

9. Overgangsbepaling WAO:
Op werknemers die al eerder (gedeeltelijk) zijn gereïntegreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden in de zin van de WAO, zijn de bepalingen m.b.t. (aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals verwoord in de cao 18.7.2005 – 17.7.2006.

Artikel 16: ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden verstaan:
nieuwjaarsdag
1e en 2e paasdag
Hemelvaartsdag
1e en 2e pinksterdag
1e en 2e kerstdag
Koningsdag
Bevrijdingsdag (5 mei) eenmaal per 5 jaar
alsmede de dag, die incidenteel door de overheid wordt aangewezen als een nationale feestdag.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Voor zover een feestdag valt op een volgens dienstrooster te werken dag, wordt het salaris doorbetaald.
Voor deeltijdwerknemers geldt dat zon- en feestdagen die op roostervrije dagen vallen niet worden gecompenseerd.
4. Voor de toepassing van dit artikel worden de zon- en feestdagen geacht 24 uur te omvatten en aan te vangen om 0.00 uur, voor de nachtdienst om 23.00 uur.
5. Arbeid op religieuze (feest)dagen
Werknemer kan werkgever verzoeken om wegens religieuze overtuiging op bepaalde dagen niet te hoeven werken. Werkgever zal indien en voorzover mogelijk een dergelijk verzoek honoreren. Een eventuele afwijzing zal schriftelijk beargumenteerd aan betrokkene worden medegedeeld. Eventuele eerdere, op individuele basis, met werknemer gemaakte afspraken dienaangaande blijven onverminderd van kracht.

Artikel 17: VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Vakantiedagen zullen nooit in geld worden uitbetaald, behalve in gevallen als bedoeld in leden 3a. en 10 van dit artikel.

Het aantal vakantiedagen

3. a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen (200 uur).
De voltijdwerknemer, kan per jaar 5 extra vakantiedagen kopen respectievelijk zijn bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Een deeltijdwerknemer kan extra vakantiedagen kopen naar rato van het dienstverband. De waarde van een (ver)koopdag wordt berekend aan de hand van het uurloon; verrekening vindt plaats in overleg, conform de op te stellen uitvoeringsregeling.
- b. **Voor werknemers in dienst op 1 juli 2017** geldt het volgende: in afwijking van en behalve hetgeen in lid 3.a van dit artikel bepaald is, hebben de

werknemers per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van salaris:

werknemers tot 18 jaar: 5 dagen (40 uur)

werknemers van 46-50 jaar: 2 dagen (16 uur)

werknemers van 51-55 jaar: 4 dagen (32 uur)

werknemers vanaf 56 jaar tot de leeftijd van 8 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd : 5 dagen (40 uur)

Werknemers die op 1 juli 2017 in dienst zijn bij de werkgever én op die datum 55 jaar en ouder zijn, hebben naast de basisvakantie van 25 dagen (200 uur; vrij opneembaar binnen de vakantieplanning) vanaf 58 jaar recht op 34 roostervrije dagen op jaarbasis (resp. 28 dagen op locatie Hardinxveld-Giessendam resp. 22 dagen op locatie Lelystad). Deze extra roostervrije tijd is inclusief de 12 ATV-dagen (resp. de 6 ATV-dagen op locatie Hardinxveld-Giessendam) ex art 6.2.

Werknemers die op 1 juli 2017 in dienst zijn bij de werkgever én op die datum jonger dan 55 jaar zijn, hebben dit recht voor de duur van deze cao vanaf 59 jaar. Dit betekent dat zij vanaf 59 jaar recht hebben op de 34 roostervrije dagen op jaarbasis (resp. 28 dagen op locatie Hardinxveld-Giessendam resp. 22 dagen op locatie Lelystad). Deze extra roostervrije tijd is inclusief de 12 ATV-dagen (resp. de 6 ATV-dagen op locatie Hardinxveld-Giessendam). De intentie van deze roostervrijedagen is dat de werknemer deze ook daadwerkelijk inroostert en niet in geld laat uitkeren. Inroostering ervan zal geschieden rekening houdend met de aard van de functie en de belasting van de werknemer in de functie. Deze regeling is van toepassing op cao schaal 1 t/m 9.

De extra roostervrije dagen vervallen als de werknemer vanaf 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maakt van de 80-90-100 regeling.

Deze regeling is opgenomen in artikel 21 lid 1.

Voor werknemers in dienst na 1 juli 2017 geldt het volgende: in afwijking van en behalve hetgeen in lid 3.a. van dit artikel bepaald is, hebben de werknemers per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van salaris:

werknemers tot 18 jaar: 5 dagen (40 uur)

werknemers van 46-50 jaar: 2 dagen (16 uur)

werknemers van 51-55 jaar: 4 dagen (32 uur)

werknemers vanaf 56 jaar: 5 dagen (40 uur)

Deze dagen vervallen als de werknemer gebruik maakt van de 80-90-100 regeling conform artikel 21 lid 1.

- c. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie.
- d. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantie-rechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- e. Het is werkgever en de individuele werknemer niet toegestaan om - anders dan bij afspraak in deze cao - bij mondelinge of schriftelijke overeenkomst de opbouw van vakantiedagen tijdens periodes van zwangerschap, ziekte, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid, vakbondsverlof of politiek verlof te beperken, of om opgebouwde vakantiedagen aan te wenden teneinde deze periodes te overbruggen.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten

4. De werknemer dient bij de aanvang van zijn dienstbetrekking aan de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

Tijdstip der vakantie

5. Gedurende het vakantiejaar zullen in de regel 15 werkdagen aaneengesloten als vakantie worden genoten. Het opnemen van deze vakantie dient te geschieden in overleg met het afdelingshoofd, conform de vakantieregeling zoals beschreven in het regelingenboek. De resterende dagen zullen als snipperdagen worden genoten.
6.
 - a. De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad, per jaar ten hoogste twee verplichte snipperdagen aanwijzen. Deze dagen zullen vóór 1 januari van het desbetreffende vakantiejaar worden vastgesteld.
 - b. De overige snipperdagen zullen, na tijdige aanvraag, zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld.

Verval en verjaring van vakantie

7.
 - a. De aanspraak op de wettelijke vakantiedagen vervalt 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Indien door bedrijfsomstandigheden werknemers niet in staat worden gesteld om de vakantiedagen op te nemen, worden hiervoor individuele afspraken gemaakt.
 - b. De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen verjaart vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.
8. Indien de werknemer de hem toegekende vakantie/snipperdagen niet vóór 1 januari van het daaropvolgende jaar heeft opgenomen, is de werkgever - na overleg met de werknemer - gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen alsnog zal genieten.

Het niet-verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

9.
 - a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende hij, wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden, geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b.
 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 7:641 BW lid 3 (aanspraak op verlof zonder behoud van loon bij nieuwe werkgever) geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakbond waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW geniet;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
 2. De vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon heeft, verwerft over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
 3. De werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon heeft, verwerft over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

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

10. a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid verricht om één der redenen, genoemd in lid 3.d en lid 9.b.1 van dit artikel, alsmede in lid 1.a, b, c, g en h van artikel 18, gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien één der in 10.a genoemde verhinderingen echter niet door de werknemer is medegedeeld aan de werkgever vóór de vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen deze dagen wél als vakantiedagen worden geteld.
Indien het in de gevallen van artikel 18.1.a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.
- c. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, als gevolg van het in lid 10.b bepaalde, zal de werkgever -na overleg met de werknemer- nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
- d. Indien de zieke werknemer met vakantie wil gaan, of een snipperdag wil opnemen, geldt dezelfde regeling als die geldt voor een niet-zieke werknemer (zie lid 5). Als een niet-zieke werknemer tijdens de vakantie ziek wordt en de werknemer kan aan de werkgever aannemelijk maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was, dat de bedoeling van de vakantie voor een aanzienlijk deel niet tot zijn/haar recht kon komen, dan worden deze dagen niet als vakantiedagen geteld.

Vakantie bij ontslag

11. a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen.
Deze vakantiedagen mogen echter niet in de opzegtermijn zijn begrepen, tenzij dit tussen de werkgever en de werknemer is afgesproken.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke dag vakantie een evenredig bedrag worden uitbetaald, tegelijk met de laatste maandbetaling.
- c. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantiedagen heeft opgenomen zal dit met de laatste maandbetaling worden verrekend, eveneens op basis van evenredigheid.
- d. De werkgever reikt de werknemer op diens verzoek een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij heeft verworven, doch niet in natura genoten heeft.

Artikel 18: KORT VERZUIM

1. Bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, wordt het salaris doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij behorende maximum duur:
 - a. bij ondertrouw: 1/2 dag
 - b. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen
 - c. bij huwelijk van eigen kinderen van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag

- e. bij hertrouwen van één der ouders of schoonouders of bij huwelijk van pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag
- f. bij overlijden van de echtgenote of van een eigen inwonend kind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, tot een maximum van 5 dagen
- g. bij overlijden van één der ouders of schoonouders en niet-inwonende kinderen: 1 dag
alsmede voor het bijwonen van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag
- h. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters of grootouders: 1 dag
- i. bij herdenking van het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag
- j. bij herdenking van het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders: 1 dag
- k. bij herdenking van het 12 1/2-jarig dienstverband bij de werkgever: 1/2 dag
bij herdenking van het 25- en 40-jarig dienstverband bij de werkgever: 1 dag
- l. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag
(per kalenderjaar slechts één dag)
- m. bij het vervullen van de van overheidswege opgelegde verplichtingen, die de werknemer persoonlijk moet vervullen, met uitzondering van het vervullen der militaire dienstplicht en de daaruit voortvloeiende verplichtingen, gedurende de daarvoor benodigde uren en voorzover hiervoor geen enkele vergoeding kan worden ontvangen;
- n. bij noodzakelijk bezoek aan een dokter/tandarts, voor zover dat - behoudens in spoedgevallen - niet buiten werktijd kon worden gepland en vooraf is medegedeeld aan de werkgever, gedurende een door de werkgever in verband met plaatselijke omstandigheden vast te stellen tijdsduur;
- o. voor het zoeken naar een nieuwe werkgever, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever: maximaal 5 uur, aaneengesloten of in gedeelten. Dit geldt alleen, indien de werknemer gedurende tenminste 4 weken onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, onmiddellijk voorafgaand aan de opzegging.

Waar in dit artikel verzuim wordt toegekend in verband met gebeurtenissen betreffende echtgenoot/echtgenote of schoonfamilie, worden hiermee gelijkgesteld levenspartner en familieleden van de levenspartner.

2. Eveneens wordt kort verzuim met behoud van salaris toegestaan voor het bijwonen van algemene vergaderingen van vakbonden, gedurende de daarvoor benodigde tijd, indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is. Hiertoe dient echter tijdig door het hoofdbestuur van de desbetreffende vakbond een verzoek te worden gedaan. Bovendien mag de normale bedrijfsgang er naar het oordeel van de werkgever niet door worden gestoord.
3. Voor het bijwonen van vorming- en scholingscursussen van de vakbonden wordt de werknemer op diens verzoek verzuim met behoud van salaris toegestaan, indien de werkgever van oordeel is, dat verzuim toelaatbaar is in verband met de te verrichten

werkzaamheden. Het verzoek van de werknemer dient ondersteund te worden door een schriftelijke verklaring van de betreffende vakbond, dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht.

Artikel 18A: SPECIALE VERLOFVORMEN

Voor zover in de artikelen van deze cao niet anders is bepaald, is het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg van toepassing. Er zijn in deze cao geen afwijkende bepalingen opgenomen voor wat betreft zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorg-, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof. Meer informatie over deze verlofvormen is in het regelingenboek van de werkgever opgenomen.

Artikel 19: TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd om ook tijdens de duur van deze cao wijzigingen in de salaris-bepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van voornoemde ingrijpende veranderingen, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd. Dit advies zal partijen binden.

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

Artikel 20: DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 maart 2023 en eindigt van rechtswege op 28 februari 2025 om 24.00 uur.

Aldus overeengekomen en getekend ten respectieve woonplaatsen:

Partij enerzijds:

Intersnack Nederland bv
te Doetinchem
A. Lammers

Partijen anderzijds:

FNV Voedingsindustrie
te Utrecht
M. Klunder

CNV Vakmensen
te Utrecht
G. van Dijk

Artikel 21: **PROTOCOL**

1. Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

Werknemers ouder dan 50 jaar die aangeven dat het werken in 2- of 3-ploegendienst op gezondheidsproblemen gaat stuiten, zullen door werkgever op hun verzoek worden ondersteund bij het vinden van een andere functie (in- of extern); eventueel ook door middel van outplacement.

Daarnaast kan de werknemer vanaf zeven jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de 80-90-100 regeling, als zij de laatste tien jaar voor deelname onafgebroken in dienst zijn bij de werkgever.

De 80-90-100 regeling heeft als doel een persoonlijke ontzietmaatregel voor een werknemer te creëren. Dit betekent dat werknemers dan de keuze hebben om 80% te werken tegen 90% loondoorbetaling en 100% pensioenopbouw. Werknemers worden bij een fulltime dienstverband structureel één dag in de week uitgeroosterd. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt, zal in overleg en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden plaatsvinden.

Op het moment dat een werknemer deze keuze maakt, vervallen de leeftijdsdagen die de werknemer op dat moment heeft uit artikel 17 van de cao. Als de werknemer eenmaal de keuze maakt om gebruik te maken van de 80-90-100 regeling vanaf zeven jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, kan de werknemer deze keuze niet meer wijzigen. De keuze kan de werknemer vanaf zeven jaar voorafgaand aan AOW-gerechtigde leeftijd maken, maar daarmee ook vijf jaar of drie jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

RVU regeling

Het is tot en met 31 december 2025 mogelijk om in aanmerking te komen voor een Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) indien overeenstemming bestaat tussen werkgever en de werknemer én deze afspraken passen binnen de fiscale regelgeving in het kader van het pensioenakkoord. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- i. Er kan maximaal één werknemer per site per jaar deelnemen.
- ii. De werknemer moet minimaal 15 jaar onafgebroken in dienst zijn van de werkgever.
- iii. De werknemer moet een fulltime dienstverband hebben.
- iv. De medewerkers in cao schaal 1 t/m 9 kunnen gebruik maken van deze regeling.

2. Werkgelegenheid

2.1. Uitzendkrachten respectievelijk Functie-Formatieplan

Werkgever zal zich inspannen het gebruik van uitzendkrachten te beperken.

Op uitzendkrachten, niet zijnde vakkrachten, is de ABU-cao van toepassing.

Met ingang van 30 maart 2015 volgt de werkgever voor wat betreft de beloning van uitzendkrachten de afspraken over de inlenersbeloning uit de ABU-cao.

Uitzendkrachten zullen - na 6 maanden ononderbroken werkzaam te zijn geweest - hun werkzaamheden beëindigen, dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangen, een en ander conform artikel 5.2.b van deze cao.

Inzet Uitzendkrachten:

- Een analyse zal worden gemaakt over de inzet van de uitzendkrachten. Het streven is te komen tot een gezonde verhouding tussen vast personeel en uitzendkrachten, uiteraard afhankelijk van het beleid per afdeling. Werkgever zal zich richten naar een streefpercentage uitzendkrachten van

20%(=uitzendkrachten / totaal aantal bruto uren) resp. maximaal 25% op kwartaalbasis.

- Monitoring met betrekking tot uitzendkrachten zal plaatsvinden middels rapportage in de ondernemingsraadvergadering waarbij de volgende Kritische Prestatie Indicatoren zullen worden gerapporteerd:
- Percentage uitzendkrachten per vestiging / totaal (uitzendkrachten / totaal aantal bruto uren)
- Verhouding Schil 1 (vakkrachten) & Schil 2 (flex)
- Instroom Schil 1 naar contract Intersnack (aantal FTE/tijdsvak)

2.2. Beperken overuren

De werkgever conformeert zich aan Arbeidstijdenwet en de regels rondom melden verzuim.

Overwerk is op basis van vrijwilligheid. De werkgever zal erop toezien dat werknemers niet verplicht worden ingeroosterd voor overwerk.

2.3. Langdurig werklozen/Jongeren/Arbeidsgehandicapten/Stagiaires

Werkgever zal zich inspannen om gedurende de looptijd van deze cao ten minste zes werkervarings-plaatsen/stageplaatsen aan te bieden, met aandacht voor alle vestigingen.

Daarnaast zal werkgever zich inspannen om gedurende de looptijd van deze cao zes plaatsen voor WA-jongeren aan te bieden, met aandacht voor alle vestigingen.

Bij zorgverlof en studieverlof zullen voorzover mogelijk extra werkervaringsplaatsen worden gecreëerd.

3. Scholing

Werkgever heeft een scholingsplan, met name gericht op kernfuncties binnen de organisatie en op verhoging van de inzetbaarheid van werknemers.

Met de OR worden afspraken gemaakt hoe voor eenieder een Persoonlijk Opleidingsplan (POP) wordt opgesteld. Bij de POP komen aan bod scholing en carrièreplanning, leeftijdbewust ingevuld. Zodoende biedt werkgever iedere werknemer de gelegenheid om zich door scholing verder te bekwamen ten behoeve van zijn huidige of toekomstige functie. De POP'n zullen in het scholingsplan van werkgever worden betrokken. Met de OR zal een beroepsprocedure worden vastgelegd, in geval van niet tijdig beantwoorden resp. afwijzen van studieaanvragen van de kant van werknemer.

Ten behoeve van het opleidingsbudget stelt werkgever 1% van de loonsom ter beschikking. Voor uitzendkrachten wordt 1% in het contract met de uitzendbureaus gereserveerd voor scholing.

In bijlage V is de studiekostenregeling opgenomen.

Werkgever verleent medewerking aan werknemers bij het realiseren van een (onbetaalde) stageplaats binnen en buiten het bedrijf.

4. Ouderschapsverlof

De werknemer, die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof, zal dit tijdig, doch tenminste tweemaanden voor het moment, waarop dit verlof dient in te gaan, schriftelijk aan de werkgever mededelen.

De wijze, waarop dit verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de belangen van de werknemer enerzijds en het bedrijfsbelang anderzijds.

Voor zover de volledige premies betaald worden door zowel de werkgever als de werknemer, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

5. Cao à la Carte

Naast de mogelijkheid om dagen te kopen of te verkopen bestaat de cao à la Carte – zolang de fiscale regelgeving zulks mogelijk maakt- uit elementen Fietsenplan en Vakbondscontributie à la Carte.

Intersnack Nederland faciliteert de verrekening van de vakbondscontributie als zij de ruimte heeft binnen de Werkkostenregeling.

6. MVO / Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
Intersnack is alleen bereid om met Nederlandse partijen/onderaannemers te werken of zaken te doen, die de Nederlandse cao correct toepassen/naleven ten aanzien van alle bij de betreffende partij werkzame werknemers.
7. EHBO/BHV
Leden van de bedrijfs-BHV resp. EHBO, die een geldig BHV- of EHBO-diploma hebben, ontvangen jaarlijks in de maand september een vaste vergoeding van Euro 145,57 bruto.
8. Pensioen en Overbruggingsregeling
Binnen de onderneming geldt een pensioenregeling, waaraan werknemer verplicht is deel te nemen conform de in het reglement opgenomen bepalingen.
Wijziging in de regeling kan slechts in overleg tussen cao-partijen worden overeengekomen. Tijdens het cao-overleg 2013 hebben partijen herbevestigd dat de premieverdeling tussen werkgever en werknemer geschiedt in de verhouding 62:38. Vanaf 2021 zal de verhouding 2/3 : 1/3 bedragen. Eventueel te weinig ingehouden premies in 2011 en 2012 zullen niet worden verrekend.
Het besluit over indexatie zal jaarlijks met de vakbonden worden gecommuniceerd. Op 1 januari 2019 vervalt het pensioencontract met Avéro Achmea. Gezien de complexiteit van de situatie per 1 januari 2019 is er een pensioencommissie gevormd in overleg met de OR, Directie en Sociale Partners, conform de eerdere pensioencommissie die bij Intersnack Nederland is vormgegeven. Deze pensioencommissie zal ook de gevolgen van de nieuwe pensioenwet betrekken in het overleg.
9. Reiskostenregeling
De reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed op basis van Euro 0.19 per kilometer tot en met 2023 en op basis van Euro 0,22 vanaf 1 januari 2024, met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving terzake. De reisafstand wordt bepaald aan de hand van de ANWB-routeplanner / snelste reisroute.
Voor individuele werknemers in Lelystad kunnen afwijkende bedragen gelden op grond van de de hardheidsclausule bij de integratie (t.w. compensatie netto, geen indexering).
10. Verlofsparen
Binnen de onderneming komt een spaarfaciliteit in de vorm van een "tijdbank". Gespaard kan worden tot een totaal van 250 dagen; de inleg bedraagt jaarlijks maximaal 10 dagen. Een en ander zal worden vastgesteld in een uitvoeringsregeling terzake.

BIJLAGE I – FUNCTIERASTER

Discipline Fu-Groep	Operations / Productie	Logistics, Purchasing, Cust.Service, Warehouse	Marketing & Sales	Engineering & Maintenance	QA / QC / R&D	Finance / Admin / HR / ICT / Gen. Affairs
9 136-150	Process lead	Material flow coord LS Production plann DM Production plann HG Coord. Customer SC Coord. Vendor SC	Logistiek commercieel assistent CHIO	Maintenance lead Packaging techn HG	Quality control superv	Mw Accounts receiv
8 121-135		.	.	Mdw. TD allround LS Technician.	Quality technician HG QC technician LS	2e lijn serv.desk mdw HR assistant LS HR assistant Mw Accounts payable
7 106-120	Teamlead	Base data admin. Magazijnbeheerder	.		Beheerder plant kwaliteit systemen Coord hyg & pestctrl QC technician DM Mdw. Kwal.dienst LS QA technician DM	facility coördinator LS Mdw. Gen accounting Servicedesk mdw
6 91-105	Operator B	Assist.warehs kpr HG Senior warehouse employee outbound LS	.	Junior technician HG	.	.
5 76-90	Operator A	1e Magazijnmdw Warehouse employee outbound LS	.	.	.	Receptionist
4 61-75	Basisoperator	Medew. magaz. LS Warehouse empl HG Mw Log &exp.DM	.	.	.	Mw facilitaire zkn HG
3 46-60	Allround productiemdw	Mw Int.transport HG Mw Int. transport DM Heftrch/omrijder LS	.	.	.	Medew. kantine DM
2 31-45	Productiemw	Mw facilitaire zaken LS .
1 (1-30)						

DM= Doetinchem, HG=Hardinxveld Giessendam, LS=Lelystad Algemeen (conform profielen Integrated Work System)

BIJLAGE II – SALARISSCHALEN

Loongebouw CAO per 1 maart 2023 (maandsalaris) verhoging 6,5%					
Schaal	Aanloop	Stapgrootte	Min	Max	Stapgrootte
1	€ 1.995,00	€ 52,17	€ 2.253,74	€ 2.332,00	€ 26,09
2	€ 2.107,66	€ 68,18	€ 2.312,19	€ 2.448,57	€ 34,08
3	€ 2.165,73	€ 68,20	€ 2.370,34	€ 2.609,18	€ 34,10
4	€ 2.221,66	€ 77,84	€ 2.455,16	€ 2.766,53	€ 38,91
5	€ 2.280,69	€ 83,41	€ 2.530,94	€ 2.989,54	€ 41,71
6			€ 2.638,55	€ 3.151,61	€ 46,64
7			€ 2.758,94	€ 3.416,21	€ 54,75
8			€ 2.953,82	€ 3.779,76	€ 63,53
9			€ 3.203,29	€ 4.250,23	€ 69,81

Loongebouw CAO per 1 juli 2024 (maandsalaris) verhoging 4,4%					
Schaal	Aanloop	Stapgrootte	Min	Max	Stapgrootte
1	€ 2.082,78	€ 54,47	€ 2.352,90	€ 2.434,61	€ 27,24
2	€ 2.200,39	€ 71,18	€ 2.413,92	€ 2.556,31	€ 35,58
3	€ 2.261,02	€ 71,21	€ 2.474,64	€ 2.723,98	€ 35,60
4	€ 2.319,41	€ 81,26	€ 2.563,19	€ 2.888,26	€ 40,63
5	€ 2.381,04	€ 87,08	€ 2.642,30	€ 3.121,08	€ 43,55
6			€ 2.754,65	€ 3.290,29	€ 48,69
7			€ 2.880,34	€ 3.566,52	€ 57,16
8			€ 3.083,79	€ 3.946,07	€ 66,33
9			€ 3.344,23	€ 4.437,24	€ 72,88

SALARISSCHAAL VOOR WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

PER 1 JANUARI 2023	
Functiejaarschaal in euro's per maand	
Groep	A
0- fj.	1934,40
1- fj.	1973,09
2- fj.	2011,78
3- fj.	2050,46
4- fj.	2089,15
5- fj.	2127,84
6- fj.	2166,53
7- fj.	2205,22
8- fj.	2243,90
9- fj.	2282,59
10- fj.	2321,28

SALARISSCHAAL VOOR WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

PER 1 JULI 2023	
Functiejaarschaal in euro's per maand	
Groep	A
0- fj.	1995,00
1- fj.	2034,90
2- fj.	2074,80
3- fj.	2114,70
4- fj.	2154,60
5- fj.	2194,50
6- fj.	2234,40
7- fj.	2274,30
8- fj.	2314,20
9- fj.	2354,10
10- fj.	2394,00

De werkgever stelt bij iedere verhoging van het wettelijk minimumloon de salarisschaal A als volgt vast:

- Het bedrag bij 0-fj is 100% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder
- Het bedrag bij 10-fj is 120% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder;
- Tussen 0-fj en 10-fj verhoogt de werkgever de bedragen steeds met gelijke stappen (het verschil tussen het bedrag bij 10-fj en het bedrag bij 0-fj delen door 10).

BIJLAGE III AFSPRAKEN CAO 2023-2025

Pensioen

Gedurende de looptijd van de cao wordt een studie gedaan naar de implicaties van de mogelijke wijzigingen voortkomend uit de herziening van het pensioenstelsel.

BIJLAGE IV REGELING SCHOLING EN ONTWIKKELING

DOEL

Het doel van opleiden is om de kennis en kunde van de werknemers binnen de onderneming op een adequaat niveau te brengen en te houden, rekening houdend met de huidige en toekomstige situatie van de onderneming resp. rekening houdend met de arbeidsmarkt.

ALGEMEEN

Opleidingen dienen altijd doelgericht te zijn.
Opleidingen dienen in het bedrijfsbelang te zijn.

De regelingen studiekosten is voor een belangrijk deel vastgelegd in de cao.
In feite maakt de regeling onderscheid in twee soorten studies:

- Studies noodzakelijk voor een goede vervulling van de huidige of een voorzienbare interne functie.
- Studies die niet onder de bovengenoemde categorie vallen, maar die bijdragen aan de loopbaan van de werknemer binnen of buiten Intersnack Nederland.

Dit reglement studiekostenregeling is een standaard richtlijn.

VERGOEDING

Het deelnemen aan een opleiding is **verplicht**:

cursuskosten:	100% vergoeding
reiskosten:	100% vergoeding
cursustijd:	binnen werktijd

Het deelnemen aan een opleiding is **vrijwillig en gewenst**:

cursuskosten:	100% vergoeding
reiskosten:	100% vergoeding
cursustijd:	in principe buiten werktijd en indien niet mogelijk binnen werktijd

Het deelnemen aan een opleiding is **vrijwillig en nuttig**:

cursuskosten:	75% vergoeding
reiskosten:	75% vergoeding
cursustijd:	buiten werktijd

Als nuttig wordt beschouwd indien de scholing bijdraagt aan de loopbaan van de werknemer binnen of buiten Intersnack.

Voor reiskostenvergoeding gelden de kosten conform cao.

N.B.: Voor niet-verplichte opleidingen geldt dat opleidingstijd nooit als arbeidstijd wordt vergoed wanneer deze valt op roostervrije dagen of uren.

Tevens kunnen / zullen in bepaalde gevallen (niet bij verplichte opleidingen) separaat afwijkende afspraken gemaakt worden, bijv. over het aanwenden van vakantie- en/of verlofuren.

AANMELDEN VOOR HET VOLGEN VAN EEN OPLEIDING

Verzoeken om voor (gehele of gedeeltelijke) vergoeding in aanmerking te komen, dienen bij de direct leidinggevende te worden ingediend. Deze bepaalt, in overleg met zijn afdelingshoofd, of een aangevraagde cursus noodzakelijk of nuttig is. Bij een positieve beslissing wordt een en ander via HR ter beslissing voorgelegd aan de directie. Bij een negatieve beslissing van de leidinggevende heeft de werknemer de mogelijkheid om rechtstreeks HR te benaderen met zijn/haar scholingsverzoek.

Voor de aanvraag dient te het document opleidingsaanvraag ingevuld te worden.

TERUGBETALINGSOVEREENKOMST

Het tekenen van de studieovereenkomst betekent ingeval van niet-verplichte scholing tevens dat ingestemd wordt met de terugbetalingsregeling.

1. De werkgever heeft het recht (een deel van) de opleidingskosten terug te vorderen op de werknemer in situaties waarbij sprake is van objectief verwijtbaar nalatig gedrag, waardoor de opleiding niet met goed gevolg afgesloten kan worden.
2. De werkgever heeft het recht (een deel van) de opleidingskosten terug te vorderen op de werknemer indien de werknemer de arbeidsovereenkomst binnen twee jaren na de beëindigingsdatum (dit is gelijk aan de datum vermeld op het diploma of het certificaat) van de opleiding, op eigen verzoek beëindigt.

De terugbetalingsregeling voor werknemers welke om één van de hierboven genoemde redenen (1, 2) de opleiding beëindigen is als volgt:

A. Gedurende de opleiding:	Alle studiekosten tot op het moment van beëindigen.
B. Gedurende het eerste jaar na de beëindigingsdatum:	75% van de studiekosten
C. Gedurende het tweede jaar na de beëindigingsdatum:	50% van de studiekosten

Terugbetalingen zullen op het netto inkomen van de werknemer worden ingehouden. Per individu zal gekeken worden naar de gegeven omstandigheden en kan van deze regeling worden afgeweken

DIPLOMA EN PROMOTIE

Het behalen van een diploma en/of getuigschrift geeft geen recht op promotie en/of een andere functie.

BIJLAGE V VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

- a. Om contacten tussen de vakbonden en hun leden en tevens tussen deze leden onderling mogelijk te maken, zal de werkgever aan de vakbonden waar mogelijk faciliteiten verlenen.
- b. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, bestaan uit:

Het toestaan van aankondigingen op publikatieborden voor bijeenkomsten van kadergroepen en leden van de vakbonden.

Het vrijaf geven aan kaderleden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden en voor het bijwonen van voor hen bestemde cursussen.

Beschikbaarstelling -als regel buiten de werktijd- van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden.

Beschikbaarstelling -binnen werktijd- van bedrijfsruimte voor contacten van kaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg met de werkgever plaatsvinden.

Werkgeversbijdrage

De werkgever is bereid tot het verstrekken van een bijdrage conform de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW en de FNV, de CNV Vakmensen en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te treffen overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbond.

BIJLAGE VI PROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

(Overgangs)afspraken m.b.t. integratie functiehuizen / geïntegreerd loongebouw, alsmede Procedure Bezwaar en Beroep Functiewaardering

- Het nieuwe functiehuis heeft 9 functiegroepen (zie Bijlage II)
- Het nieuwe loongebouw kent 9 schalen en geldt met ingang van 1 juni 2011.
- Salarisschalen 1 t/m 9 zullen geen vaste periodieken (bedragen afh. van aantal functie jaren) meer kennen, maar slechts een onder- en een bovengrens, aangevuld met een vaste stapgrootte.
Schaal 1 kent daarnaast leeftijdafhankelijke bedragen (t/m 22 jaar). Met ingang van 1 april 2014 zijn de leeftijdsschalen komen te vervallen.
- De SAO-toeslag uit de cao komt te vervallen (zit verwerkt in de functiewaardering).

Toelichting:

- De nieuwe salarisschalen zijn afgeleid vanuit het loongebouw Doetinchem / Hardinxveld (schaal A wordt schaal 1, schaal B wordt schaal 2,etc.... t/m schaal I wordt schaal 9).
- Het minimum schaalbedrag en het maximum schaalbedrag van de eerste zes (nieuwe) salarisschalen zullen worden verhoogd met een uniforme compensatie voor de SAO-toeslag ter hoogte van € 16,36 per maand. Deze uniforme compensatie zal derhalve deel gaan uitmaken van de grondslagen voor overwerk, ploegentoeslag, pensioen e.d.

Voorts zijn partijen volgende **overgangsbepalingen** overeengekomen:

- Werknemers worden op grond van de functiewaardering ingedeeld in een van de functiegroepen 1 t/m 9.
- Werknemers "steken over" met hun huidige schaalsalaris naar de met hun nieuwe functiegroep corresponderende salarisschaal van het nieuwe loongebouw.
- Werknemers uit Doetinchem en Hardinxveld-Giessendam die nu een SAO-toeslag ontvangen, krijgen hun feitelijke toeslag eerst bij het huidige schaalsalaris geteld en steken met dat opgetelde bedrag over naar de nieuwe salarisschalen.
- Zgn. 'ondervakkers', d.w.z. werknemers van wie het huidige schaalsalaris (verhoogd met SAO-toeslag indien van toepassing) ligt onder het minimum van hun salarisschaal, groeien in conform artikel 8.1 cao met jaarlijkse stappen als weergegeven in de tabel. Met ingang van 1 januari 2015 zijn alle ondervakkers ingeschaald in het minimum van hun salarisschaal en is komt deze alinea te vervallen.
- Zgn. 'binnenvakkers' groeien met de standaard stapgrootte uit de tabel totdat het maximum is bereikt; cf. art. 8.1 cao;
- Zgn. 'bovenvakkers' krijgen een Persoonlijke Toeslag (PT) ter grootte van het verschil tussen hun schaalsalaris (verhoogd met SAO-toeslag voor zover van toepassing) en het maximum behorende bij hun nieuwe salarisschaal.
- De PT zal worden geïndexeerd met toekomstige loonstijging.
- Voor werknemers die per voorjaar 2011 werkzaam zijn in Lelystad, ingedeeld in de bestaande groepen 6, 7, 8 of 9, en die aldaar hun schaalmaximum nog niet bereikt hebben, blijft het bestaande maximum (schalen ingaande september 2010) als perspectief gehandhaafd.
Dit perspectief wordt bevroren, d.w.z. niet geïndexeerd, en bedraagt voor genoemde groepen € 2351 resp. € 2602 resp. €2911 resp. €3376.
Het perspectief wordt op individuele basis vastgelegd in het personeelsdossier.

TIJDPAD / OVERIGE AFSPRAKEN:

Vanaf mei ontvangen werknemers bericht van hun (nieuwe) functie-indeling. Tevens wordt meegedeeld wat het schaalsalaris is en welke de positie is ten opzichte van de grenzen van de nieuwe salarisschaal (t.w. ondervakker / binnenvakker / maximum / bovenvakker + PT / evtl. perspectief ex indeling Lelystad).

De implementatiedatum wordt 1 juni 2011.

De datum van 1 juni 2011 zal ook gelden, met terugwerkende kracht, ingeval een enkele functie onverhoopt niet in mei definitief zou zijn vastgesteld resp. indien de uitkomst van een bezwaar- en beroepsprocedure (zie hieronder) zou leiden tot een andere indeling.

=====

BEROEPSPROCEDURE BEZWAAR EN BEROEP FUNCTIEWAARDERING

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor werknemers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt. Nadien kan de werknemer gebruik maken van deze beroepsprocedure indien naar de mening van de werknemer de functie-inhoud gewijzigd is.

De procedure kent een drietal opeenvolgende stappen, te weten:

- * de overlegfase
- * de bezwaarfase
- * de externe beroepsfase.

De overlegfase gaat in na de bekendmaking van de vastgestelde ORBA-functiegroepindeling van de functie. Bij een nadien gewijzigde functie-inhoud gaat de overlegfase in na het schriftelijke verzoek van de werknemer voor herziening van de functie-indeling.

Een (eventuele) volgende stap in de procedure kan pas dan worden ondernomen, nadat de voorgaande is afgerond en de werknemer schriftelijk van het resultaat in kennis is gesteld.

Gronden voor bezwaar en beroep, gronden voor niet ontvankelijkheid

Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar:

De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de werknemer niet overeen met de feitelijke werkzaamheden.

De werknemer is het niet eens met de waardering van zijn functie en de daaraan gekoppelde indeling in de ORBA functiegroep.

Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de werknemer het niet eens is met de waardering van zijn functie en de daaraan gekoppelde indeling in de ORBA functiegroep.

Indien de werknemer de termijnen voor het instellen van bezwaar en beroep overschrijdt of voor het bezwaar andere gronden aanvoert dan in deze procedurebeschrijving genoemd, wordt het bezwaar niet ontvankelijk verklaard.

Indien de werkgever de termijnen, genoemd in enige fase, overschrijdt, is de werknemer gerechtigd de volgende fase in te gaan.

1. De overlegfase

De werknemer kan overleg aanvragen indien hij zich niet kan vinden in de resultaten van het onderzoek naar zijn functie, resp. bij een gewijzigde functie-inhoud. De werknemer maakt het bezwaar kenbaar door het indienen van een schriftelijk gemotiveerd verzoek tot heroverweging van het functieonderzoeksresultaat bij HR. In het geval van in kennisstelling van de waardering en/of indeling van de functie dient het bezwaar binnen 1 maand bij HR ingediend te worden. Op initiatief van HR vindt een gesprek plaats tussen werknemer en leidinggevende op basis van de door de werknemer aangegeven bezwaargronden. Dit gebeurt

binnen 1 maand nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. Binnen 2 maanden na indiening van het bezwaar informeert HR de werknemer schriftelijk over het resultaat.

2. De bezwaarfase

De werknemer kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan HR. Op initiatief van HR wordt de behandeling van het bezwaar door AAVN uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. Indien de bevindingen van AAVN leiden tot een herziening van de vastgelegde functie-inhoud in de omschrijving, wordt deze eerst volgens de geldende procedure ter goedkeuring voorgelegd aan de leidinggevende en de werknemer.

AAVN rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek.

De werkgever neemt vervolgens binnen 1 maand de beslissing over de implementatie van het resultaat. De werknemer wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

3. De externe beroepsfase

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de werknemer vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De werknemer start de behandeling van het extern beroep binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase) door het aan te melden bij zijn vakbond. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis. Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakbond, meldt hij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat werknemer het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakbond en AAVN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de werknemer en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever en de bestuurder. Er wordt naar gestreefd het advies van de Commissie Extern Beroep binnen 1 maand na de zitting af te ronden.

De werkgever en/of de bestuurder van de vakbond dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de werknemer van het resultaat uit dit onderzoek.

Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakbond wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AAVN.

Indien de beroepsprocedure – gestart bij invoering van het geïntegreerde functiehuis - leidt tot een hogere indeling van de functie, zal herindeling geschieden met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2011.

Indien de beroepsprocedure – gestart bij bij een nadien gewijzigde functie-inhoud - leidt tot een hogere indeling van de functie, zal herindeling geschieden ingaande het tijdstip van het bezwaar door de werknemer.