

Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor de

Margarine- en Spijsvetindustrie

Looptijd

1 november 2020 tot en met 31 januari 2022

Copyright

© 2021 Cao-partijen en de AWWN.

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

<u>INHOUDSOPGAVE</u>		<u>pagina</u>
1	DEFINITIES	4
2	WERKINGSSFEER	5
3	DUUR VAN DE OVEREENKOMST	5
4	ARBEIDSOVEREENKOMST Algemeen – Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – Bedrijfsreglement	5
5	ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN OVERWERK Arbeidsduur – Arbeidstijd – Deeltijdarbeid – Overwerk/meeruren – Ploegendienst – 4/5-ploegendienst	6
6	FUNCTIEGROEPEN, SALARISSCHALEN EN BELONING Functiegroepen – Salarisschalen – Vakantiewerkers (leeftijdsschalen)	9
7	TOESLAGEN, UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN Ploegentoeslag – Ploegenwissel-/sprongtoeslag – Overwerk- en meerurentoeslag – Verschoven uren toeslag - Verzuimurentoeslag – Consignatievergoeding – Vakantietoeslag – Jaarlijkse uitkering – Overige vergoedingen	12
8	VAKANTIE, VERLOF EN FEESTDAGEN Vakantie – Vrije uren oudere werknemer – Kort verzuim met behoud van inkomen – Verzuim zonder behoud van inkomen – Zaterdag, zon- en feestdagen – Ouderschapsverlof – Zorgverlof	15
9	ARBEIDSONGESCHIKTHEID Algemeen – Uitkering na overlijden	21
10	(PRE)PENSIOEN Pensioenregeling – Voorbereidingscursus oudere werknemer – Prepensioenregeling – Pensioen-dakregeling	22
11	OVERIGE BEPALINGEN Sociaal beleid – Faciliteiten vakverenigingen – Ingrijpende wijzigingen in de onderneming – Milieu – Premiesparen – Cao à la Carte – Fiscale uitruil – Mantelzorg	24
12	VERPLICHTINGEN Van de werkgever – Van de werknemer – Van de vakverenigingen	28
13	GESCHILLEN	30
14	DISCLAIMER	30
BIJLAGE I	FUNCTIE-INDELING	31
BIJLAGE II	SALARISSCHALEN	33
BIJLAGE III	BEROEPSPROCEDURE BIJ FUNCTIECLASSIFICATIE	35
BIJLAGE IV	REGELING GEDEELTELIJK LEERPLICHTIGEN	36
BIJLAGE V	SCHOLING	37
BIJLAGE VI	GEZOND WERKEN	39
BIJLAGE VII	4/5-PLOEGENDIENST	40
BIJLAGE VIII	BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE 'AANHOUDEN TOEKENNEN JAARLIJKSE PERIODIEK'	42
BIJLAGE IX	RELEVANTE ARTIKELN BURGERLIJK WETBOEK	43
BIJLAGE X	WIA EN WGA PER 1 JANUARI 2006	48
BIJLAGE XI	REGIOKANTOREN VAKVERENIGINGEN	49
BIJLAGE XII	PROTOCOLAFSPRAKEN	50

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen ondergetekenden

- de Vereniging cao-belangen Nederlandse margarinefabrikanten (VC-BNMF)
- de Vereniging Verwerkers Slachtbijproducten (VVS) te Musselkanaal

hierna gezamenlijk te noemen 'werkgevers', elk als partijen ter ene zijde, en

- de FNV te Utrecht
- de CNV Vakmensen te Utrecht

hierna gezamenlijk te noemen 'vakverenigingen', elk als partijen ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1 – DEFINITIES

- 1.1. **Margarine- en spijsvetindustrie** : alle ondernemingen of gedeelten daarvan die margarine vervaardigen of verkopen, koude, natte sauzen bereiden of verkopen, vetten smelten of bedrijfsmatig slachtbijproducten verwerken behoren tot de margarine- en spijsvetindustrie.
Ondernemingen zoals een vleeswaren- en /of vleesconservenfabriek of een oliefabriek, waar het om- of uitsmelten van spijsvetten of het produceren van zacht bakkersvet slechts een nevenbedrijf is, vallen niet onder de margarine- en spijsvetindustrie.
- 1.2 **Werkgever** : elke onderneming of gedeelte daarvan, zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze cao.
- 1.3 **Werknemer** : een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkt bij een werkgever (artikel 1.2) en die een functie vervult, zoals vermeld in Bijlage I, of gezien de aard van de werkzaamheden in één van deze functiegroepen zou moeten worden ingedeeld. Waar in deze cao sprake is van 'werknemer' wordt nadrukkelijk zowel man als vrouw bedoeld.
- 1.4 **Tijdelijke werknemer** : een werknemer, die is aangenomen voor het verrichten van karweiwerkzaamheden of een dienstverband voor bepaalde tijd heeft.
- 1.5 **Maandsalaris** : het in Bijlage II van deze cao vermelde salaris per maand.
- 1.6 **Maandinkomen** : het maandsalaris – wanneer van toepassing – vermeerderd met ploegentoeslag (zie artikel 7.1 en Bijlage VII) en een persoonlijke toeslag (zie artikel 6.2.11 t/m 6.2.13).
- 1.7 **Periodesalaris** : het in Bijlage II van deze cao vermelde salaris per periode van 4 weken.
- 1.8 **Periode-inkomen** : het periodesalaris – wanneer van toepassing – vermeerderd met ploegentoeslag (zie artikel 7.1 en Bijlage VII) en een persoonlijke toeslag (zie artikel 6.2.11 t/m 6.2.13).
- 1.9 **Uurloon** : dit bedraagt 0,58% van het maandsalaris of 0,63% van het periodesalaris. Zie ook Bijlage II.
- 1.10 **Salaris** : wanneer in deze cao sprake is van 'salaris', dan wordt hiermee het maand- of periodesalaris bedoeld.
- 1.11 **Inkomen** : wanneer in deze cao sprake is van 'inkomen', dan wordt hiermee het maand- of periode-inkomen bedoeld.
- 1.12 **Cao** : wanneer gesproken wordt over 'cao' dan wordt steeds bedoeld de collectieve arbeidsovereenkomst voor de margarine- en spijsvetindustrie.
- 1.13 **OR** : hiermee wordt bedoeld de Ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, de personeelsvertegenwoordiging.
- 1.14 **BW** : wanneer in deze cao wordt gesproken over artikelen uit het 'BW', dan wordt hiermee bedoeld het Burgerlijk Wetboek (zie ook Bijlage IX).

- 1.15 **Partner** : als partner wordt aangemerkt degene met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, niet zijnde familieleden in de eerste en tweede lijn.

ARTIKEL 2 – WERKINGSSFEER

- 2.1 Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van werknemers die werkzaam zijn in een onderneming als bedoeld in artikel 1.1.
- 2.2 Deze cao is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van werknemers die werkzaam zijn in een onderneming die een ondernemings-cao heeft.
- 2.3 Een onderneming die valt onder de werkingssfeer van de cao voor de margarine- en spijsvetindustrie kan bij cao-partijen een verzoek indienen om als partij te worden toegelaten. Zo'n verzoek wordt in beginsel gehonoreerd, zulks ter beoordeling aan cao-partijen.
Wanneer meerdere ondernemingen op grond van dit artikel partij zijn (geworden) bij de cao, dan hebben zij binnen de werkgeversdelegatie tezamen één stem.

ARTIKEL 3 – DUUR VAN DE OVEREENKOMST

- 3.1 Deze cao geldt van 1 november 2020 tot en met 31 januari 2022 en eindigt van rechtswege.
- 3.2 Als zich tijdens de looptijd van deze cao buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en in de loon- en prijspolitiek van de regering, zijn zowel vakverenigingen als werkgevers gerechtigd wijzigingen in de cao aan de orde te stellen.

ARTIKEL 4 – ARBEIDSOVEREENKOMST

4.1 ALGEMEEN

- 4.1.1 De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin wordt verwezen naar deze cao. In deze arbeidsovereenkomst moet ten minste vermeld worden:

- de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde of bepaalde tijd),
- de duur van de proeftijd,
- de functie waarin de werknemer werkzaam is en daarbij behorende functiegroep,
- de gemiddelde arbeidsduur per week,
- het schaalsalaris,
- het aantal toegekende periodieken.

De werknemer ontvangt een exemplaar van de arbeidsovereenkomst en van de geldende cao. Telkens na het afsluiten van een nieuwe cao wordt de complete tekst digitaal en/of op verzoek van de werknemer in papieren versie uitgereikt. Dit gebeurt zo spoedig mogelijk nadat over de complete tekst ervan tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Proeftijd

- 4.1.2 De proeftijd kan maximaal 1 maand duren bij:

- een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar;
- een tijdelijke arbeidsovereenkomst waarbij geen einddatum is afgesproken.

De proeftijd kan maximaal 2 maanden duren bij:

- een vast dienstverband;
- een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor 2 jaar of langer.

Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of korter mag geen proeftijd worden afgesproken.

4.1.3 Nul-uren-contract

De werkgever zal met oproepkrachten geen contracten zonder urengarantie of nul-uren-contracten aangaan.

4.2 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEN TIJD

Opzegtermijn werkgever

4.2.1 De wettelijke opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de (meerderjarige) werknemer (artikel 672 BW; zie Bijlage IX), namelijk:

- 1 maand : bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 5 jaar
- 2 maanden : bij een arbeidsovereenkomst van 5-10 jaar
- 3 maanden : bij een arbeidsovereenkomst van 10-15 jaar
- 4 maanden : bij een arbeidsovereenkomst van 15 jaar of langer.

Opzegtermijn werknemer

4.2.2 De wettelijke opzegtermijn voor de werknemer is 1 maand (artikel 672 BW; zie Bijlage IX).

4.2.3 De termijn van opzegging na afloop van de proeftijd is voor zowel werknemer als werkgever tenminste 1 betalingsperiode en zodanig dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de betalingsperiode.

Geen opzegging bij bereiken AOW-leeftijd

4.2.4 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege wanneer de werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Hiervoor is geen opzegging vereist.

4.3 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Opzegtermijn/einde

4.3.1 De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan eindigt van rechtswege op de einddatum. Hiervoor is geen opzegging vereist. In de regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal 12 maanden duren.

Karweiwerkzaamheden

4.3.2 Karweiwerkzaamheden zijn werkzaamheden met een objectief vaststelbaar einde. De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan voor de duur van een project eindigt van rechtswege zodra het karwei of project is voltooid.

Voortzetting/verlenging

4.3.3 Werkgever en werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengen. Deze voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Opzegging is dan niet nodig en het opzeggingsvereiste in artikel 668 BW (zie bijlage VIII) is niet van toepassing.

In zeer dringende gevallen (zoals bijvoorbeeld bij een reorganisatie) kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een tweede maal worden verlengd.

4.4 BEDRIJFSREGLEMENT

4.4.1 Wanneer in een onderneming een bedrijfsreglement van kracht is, mogen de bepalingen daarvan niet in strijd zijn met de tekst of het bedoelde van deze cao.

4.4.2 Voor invoering of wijziging van een bedrijfsreglement is de instemming van de OR nodig. De vakverenigingen behouden hierbij de bevoegdheid om in een dergelijk geval met de werkgever in overleg te treden.

4.4.3 In het bedrijfsreglement zal de interne registratie van ongevallen op de werkvloer in arbeidstijd (zie artikel 7.9.2) worden vastgelegd.

ARTIKEL 5 – ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN OVERWERK

5.1 ARBEIDSDUUR

5.1.1 De normale arbeidstijd van werknemers in de dagdienst bedraagt 40 uur per week. Ook voor werknemers in de 2- en 3-ploegdienst bedraagt de arbeidstijd gemiddeld 40 uur per week. Op jaarbasis bedraagt de gemiddelde arbeidstijd 38 uur per week vanwege arbeidstijdverkortende maatregelen. Deze arbeidstijdverkorting wordt gerealiseerd door 92 uren per jaar uit te roosteren. De bepalingen voor werknemers in 4/5-ploegdienst zijn opgenomen in Bijlage VII.

5.1.2 Voor alle werknemers vindt de uitroosting van ten minste 48 uur al dan niet collectief plaats in overeenstemming met de OR door uitroosting van 6 individuele en (niet) aaneengesloten dagen. De overige 44 uur worden ook in overeenstemming met de OR uitgeroosterd.

- 5.1.3 Bij kort verzuim en arbeidsongeschiktheid samenvallend met ingeroosterde vrije tijd vervalt de roostervrije tijd.
- 5.1.4 In geval van deeltijdarbeid kan in overeenstemming met werkgever en werknemer worden afgeweken van het gestelde in artikel 5.1.2.
- 5.1.5 a) Werknemers kunnen per jaar 5 dagen (40 uren) arbeidsduurverkorting verkopen voor bruto loon. De verkoop van méér dagen/uren is alleen mogelijk in overeenstemming met de werkgever.
- b) Bij verkoop van dagen/uren arbeidsduurverkorting bedraagt de toeslag per uur 4,42% van het uurloon (op basis van 92 uur arbeidsduurverkorting en 260 werkbare dagen).

5.2 ARBEIDSTIJD

- 5.2.1 De arbeidstijd van werknemers in **de dagdienst** ligt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur.
- 5.2.2 De arbeidstijd van werknemers in **de 2-ploegendienst** ligt op de eerste 5 dagen van de week, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één van de diensten een middag- of nachtdienst is.
- 5.2.3 De arbeidstijd van werknemers in **de 3-ploegendienst** ligt op de eerste 6 dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
- 5.2.4 Voor bepaalde functies kan in overeenstemming met de werkgever en de vakverenigingen een andere arbeidstijdregeling worden getroffen, waarbij de gemiddelde arbeidsduur in 3-ploegendienst niet mag uitgaan boven 40 uur per week.
- 5.2.5 De bepalingen voor werknemers in **de 4/5-ploegendienst** zijn opgenomen in Bijlage VII.
- 5.2.6 Voor zover daarvan in deze cao niet wordt afgeweken gelden de normen voor arbeidstijden en rusttijden, zoals genoemd in de *Arbeidstijdenwet*.
- 5.2.7 Het invoeren van een systeem van variabel werken is per werkgever bespreekbaar onder voorwaarde dat het bedrijf voldoende doelmatig kan blijven opereren.

5.3 DEELTIJDARBEID

- 5.3.1 Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken zal door de werkgever positief worden behandeld, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verlangd. De werkgever zal binnen een maand na ontvangst van een verzoek hierop reageren en zal eventuele afwijzing schriftelijk motiveren.
- 5.3.2 Eventuele klachten naar aanleiding van de afhandeling van verzoeken zullen door de werkgever in de OR worden behandeld. De werkgever zal jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken verstrekken aan vakverenigingen.
- 5.3.3 Werknemers met een dienstverband op deeltijdbasis bouwen in het kader van deze cao rechten en aanspraken op naar evenredigheid van hun deeltijdpercentage.

5.4 OVERWERK/MEERUREN

- 5.4.1 Op verzoek van de werkgever moet de werknemer ook buiten de uren die zijn aangegeven in het dienstrooster werken, mits de werkgever zich houdt aan de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao.
- Deze verplichting ten aanzien van het weekend is beperkt tot 2 weekenddagen per jaar met uitzondering van:
- overwerk aansluitend aan het rooster dat doorloopt in het weekend,
 - geconsigneerde werknemers van de technische dienst,
 - technische calamiteiten,
 - chauffeurs die op België rijden in verband met incidentele slacht in het weekend,
 - werknemers die schepen in het weekend moeten lossen.
- 5.4.2 a) Werknemers van 57,5 jaar of ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
- b) Met ingang van 1 januari 2015 zal de leeftijd waarop werknemers niet meer verplicht zijn overwerk te verrichten meebewegen met de AOW-leeftijd. Per maand dat de AOW leeftijd opschuift wordt de leeftijd 'einde verplichting overwerk' verhoogd met 1,5 maanden; zie tabel bij artikel 5.5.2.

Vanaf 2024 wordt de leeftijd waarop werknemers niet meer verplicht zijn overwerk te verrichten met een gelijk aantal maanden verhoogd als de AOW-gerechtigde leeftijd; zie tabel bij artikel 5.5.2.

- c) Op 31 december 2014 reeds ingegane rechten van medewerkers van 57,5 jaar en ouder blijven behouden.
- d) Voor medewerkers die in het genoemde jaar de leeftijd in de kolom *Ontheffing via bedrijfsarts* hebben of ouder zijn geldt dat zij niet verplicht zijn overwerk te verrichten wanneer de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat zij daartoe niet meer in staat zijn. Het advies van de bedrijfsarts is bindend.

5.5 PLOEGDIENST

Verplichting

5.5.1 Wanneer de werknemer zich in zijn individuele arbeidsovereenkomst hiertoe heeft verplicht, moet hij in ploegdienst werken als de werkgever dit noodzakelijk vindt.

Geen verplichting

- 5.5.2 a) Voor werknemers van 57,5 jaar of ouder geldt dat zij niet verplicht zijn in nachtdienst te blijven werken. (*)
- b) Met ingang van 1 januari 2013 beweegt de leeftijd waarop werknemers niet meer verplicht zijn in nachtdienst te blijven werken mee met de AOW-leeftijd. Per maand dat de AOW-leeftijd opschuift wordt de leeftijd 'einde verplichting nachtdienst' verhoogd met 1,5 maanden; zie tabel. Vanaf 2024 wordt de leeftijd met een gelijk aantal maanden opgehoogd als de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor medewerkers die in het genoemde (geboorte)jaar de leeftijd in de groene kolom hebben of ouder zijn geldt, dat zij niet verplicht zijn in nachtdienst te blijven werken. (*)
- c) Voor medewerkers die in het genoemde jaar de leeftijd in de kolom *Ontheffing via bedrijfsarts* hebben of ouder zijn geldt, dat zij niet verplicht zijn in nachtdienst te blijven werken wanneer de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat zij daartoe niet meer in staat zijn. Het advies van de bedrijfsarts is bindend.

	AOW-leeftijd		Einde verplichting nachtdienst – tevens ingangleeftijd Vitaliteitsregeling			Ontheffing via bedrijfsarts	
2019	66	4	59	6	4 x 1,5	58	10
2020	66	4	59	6		58	10
2021	66	4	59	6		58	10
2022	66	7	59	10	3 x 1,5	59	1
2023	66	10	60	2	3 x 1,5	59	4
2024	67	0	60	4		59	6

* = in gunstige zin afgerond op hele maanden

[Per 1 maart 2020 vindt bij werkgevers met meer dan 50 medewerkers (te weten Remia en Vandemoortele) een pilot plaats voor de duur van 18 maanden, waarin het voor medewerkers in 3-ploegdienst mogelijk wordt om vanaf 59,5-jarige leeftijd gebruik te maken van een nieuwe Vitaliteitsregeling. Doel van de regeling is om deze medewerkers gezond en vitaal hun AOW-gerechtigde leeftijd te laten halen in 3-ploegdienst. De (inhoud van de) Vitaliteitsregeling wordt toegelicht in Bijlage XII.

(*) Tijdens deze pilot zijn de artikelen 5.5.2a en b niet van toepassing op medewerkers van de deelnemende werkgevers (te weten Remia en Vandemoortele).]

- d) Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht in ploegdienst te blijven werken als er een passende functie in de dagdienst voor hen beschikbaar is. Wanneer een werknemer 55 jaar of ouder is en hij niet in ploegdienst werkt, kan hij niet verplicht worden in ploegdienst te gaan werken.

5.6 4/5-PLOEGDIENST

In aanvulling op bovengenoemde bepalingen ten aanzien van het werken in ploegdienst gelden voor werknemers in 4/5-ploegdienst, ook wel de volcontinu dienst genoemd, een aantal aanvullende bepalingen. Deze zijn opgenomen in Bijlage VII.

ARTIKEL 6 – FUNCTIEGROEPEN, SALARISSCHALEN EN BELONING

6.1 FUNCTIEGROEPEN

Functies zijn ingedeeld in functiegroepen, opgenomen in Bijlage I. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, opgenomen in Bijlage II.

6.2 SALARISSCHALEN

Algemeen

6.2.1 Een werknemer die over de vaardigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, wordt bij plaatsing in die functie in de daarbij behorende salarisschaal en salarisgroep geplaatst, rekening houdend met artikel 6.2.2 en 6.2.3.

6.2.2 De salarissen, vastgesteld op grond van artikel 6.1 en 6.2, zijn een normale beloning voor een normale functie vervulling in dagdienst voor de duur van een kalendermaand of een periode van 4 weken.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling wordt ook verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder. Toeslagen worden uitsluitend berekend op basis van het bruto salaris (zonder toeslagen).

6.2.3 Een werknemer ontvangt het salaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat hij op 1 januari onafgebroken in zijn salarisschaal ingedeeld is geweest. Dit heet de periodiekenschaal. Aanpassingen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari totdat het maximum van deze periodiekenschaal is bereikt.

Wanneer indiensttreding plaatsvindt ná 30 juni van enig jaar kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

6.2.4 Een werknemer die beloond wordt volgens de periodiekenschaal (zie artikel 6.2.3) en die bij zijn indiensttreding of plaatsing in een hogere functie nog niet over de vaardigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de nieuwe functie zijn vereist, kan voor een beperkte tijd (met een maximum van 3 maanden) in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. Bij uitzondering kan deze termijn met 3 maanden worden verlengd.

'Aanhouden' toekenning jaarlijkse periodiek

6.2.5 a) In geval van aantoonbaar disfunctioneren van een medewerker kan toekenning van de jaarlijkse periodiek per 1 januari (zie artikel 6.2.3) met maximaal 6 maanden worden aangehouden met een optie tot 1x verlenging met 6 maanden.

b) De direct leidinggevende die overweegt daartoe te besluiten, gaat tijdig (d.w.z. minimaal 6 maanden vóór de eerstvolgende periodiekentoekenning) met de medewerker in gesprek om hem/haar hiervan in kennis te stellen en direct samen een verbetertraject uit te werken.

c) Bij gebleken onvoldoende verbetering dient de direct leidinggevende zijn besluit tot (alsnog) 'aanhouden toekenning jaarlijkse periodiek' schriftelijk en met argumenten omkleed aan de medewerker kenbaar te maken.

d) Een medewerker kan tegen deze beslissing bezwaar maken en beroep aantekenen. De bezwaar- en beroepsprocedure is uitgewerkt in Bijlage VIII van deze cao.

e) Gedurende de periode van 'aanhouding periodiek' zullen direct leidinggevende en medewerker samen het eerder uitgewerkte verbetertraject aanscherpen/bijstellen.

f) Bij gebleken verbetering na afloop van dit traject wordt de periodiek alsnog toegekend.

Hogere functie – algemeen

6.2.6 Een werknemer die in een functie met een hogere salarisschaal wordt geplaatst en over de voor die functie vereiste vaardigheden en ervaring beschikt, wordt in deze hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode waarin de plaatsing in die hogere functie heeft plaatsgevonden.

- 6.2.7 Als een werknemer, die wordt beloond volgens de periodiekenschaal, wordt ingedeeld in een hogere functie-groep, bedraagt de verhoging van het huidige salaris:
- de helft van het verschil tussen de salarissen bij periodiek-1 van de 2 betrokken functiegroepen en
 - zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het salaris vermeld bij de eerstkomende hogere periodiek in de hogere functiegroep.

Hogere functie – tijdelijke waarneming

- 6.2.8 Een werknemer die tijdelijk een hogere dan zijn eigen functie waarneemt blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt. Hij ontvangt hiervoor een uitkering die is gebaseerd op het verschil tussen het salaris bij periodiek-1 van de 2 betrokken functiegroepen. Recht op deze uitkering ontstaat met ingang van de derde week van de tijdelijke waarneming. Deze uitkering staat in verhouding tot de duur van de tijdelijke waarneming.
- Wanneer de waarneming langer dan 9 maanden duurt, vindt na afloop van deze periode indeling in de hogere functie plaats. Aan het einde van de waarneming is de afbouwregeling voor ploegentoeslag van overeenkomstige toepassing. Zie hiervoor artikel 7.1.5 ii t/m v.
- Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing wanneer bij de functie-indeling al rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie.

Lagere functie – algemeen

- 6.2.9 De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de hierbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
- 6.2.10 Wanneer een werknemer, die volgens de periodiekenschaal wordt beloond, door eigen toedoen in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, bedraagt de verlaging van het huidige salaris:
- de helft van het verschil tussen de salarissen bij periodiek-1 van de 2 betrokken functiegroepen en
 - zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het salaris vermeld bij de eerstkomende lagere periodiek in de lagere functiegroep.
- 6.2.11 De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de hierbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden. Er worden dan zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om de in artikel 6.2.12 bedoelde inschaling mogelijk te maken (de persoonlijke toeslag). Het bepaalde in artikel 6.2.12 t/m 6.2.16 is hier van toepassing.

Lagere functie – persoonlijke toeslag

- 6.2.12 Wanneer een werknemer, die beloond wordt volgens de periodiekenschaal, in een lagere functiegroep wordt ingedeeld als gevolg van:
- bedrijfsomstandigheden
 - opheffen van functies,
 - een medische verklaring (anders dan bedoeld in artikel 6.2.16),

wordt hij opnieuw ingeschaald op een salaris dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Wanneer het toekennen van periodieken als bedoeld in artikel 6.2.17 hiervoor niet voldoende is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

- 6.2.13 Bij herindeling in een hogere functiegroep of bij toekenning van een periodiekenschaalverhoging, wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
- 6.2.14 Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met een kwart van deze verhoging (gemaximeerd tot 1% van het salaris bij periodiek-1).
- 6.2.15 Resteert er bij het bereiken van 59,5-jarige leeftijd een persoonlijke toeslag, dan wordt deze niet meer afgebouwd en zal deze meegroeien met de loonsverhogingen in het kader van deze cao. Op 31 december 2014 reeds ingegane rechten van medewerkers van 57,5 jaar en ouder blijven behouden.
- 6.2.16 Het salaris van een
- werknemer die door gebreken zijn oorspronkelijke functie niet meer kan vervullen of
 - voor de vervulling van zijn functie minder valide werknemer,

zal door de werkgever (in afwijking van het in artikel 6.2 bepaalde) naar redelijkheid worden vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal periodieken en/of dienstjaren en met eventuele uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetgeving.

Overigen

- 6.2.17 Wanneer een nieuwe werknemer in een functie bij een andere werkgever zoveel bruikbare ervaring heeft opgebouwd voor deze functie dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van periodiek-1 te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring extra periodieken worden toegekend.
- 6.2.18 Voor elke dienst of gedeelte daarvan die een werknemer in een maand niet heeft gewerkt vanwege afwezigheid zonder behoud van salaris (zoals militaire dienst, werkloosheid en schorsing), indiensttreding of ontslag, wordt het inkomen met een evenredig deel verminderd.
Wanneer niet gewerkt is wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 8.3, 8.4, 8.6, 8.7, 9.1 en 9.2.
- 6.2.19 De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand/periode uitbetaald.
- 6.2.20 Wanneer de werknemer op reguliere basis meerdere functies vervult, zal de beloning daarvoor plaatsvinden op basis van de hoogst ingeschaalde functie.
- 6.2.21 Tussentijdse salariswijzigingen vinden alleen plaats bij indeling in een andere functiegroep vanwege:
- promotie (zie artikel 6.2.6),
 - bedrijfsomstandigheden (zie artikel 6.2.11),
 - demotie door eigen schuld, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek (zie artikel 6.2.9),
 - het bereiken van de bij de (hogere) functie passende vaardigheden en ervaring (zie artikel 6.2.4).

6.3 VAKANTIEWERKERS (LEEFTIJDSSCHALEN)

- 6.3.1 Van de salarisschalen worden de leeftijdsschalen afgeleid (zie artikel 6.3.2). De leeftijdsschalen zijn uitsluitend van toepassing op vakantiewerkers. De leeftijdsschalen voldoen aan de wettelijke bepalingen (per 1 juli 2019) dat iedere werknemer vanaf 21 jaar recht heeft op het wettelijk minimumloon.
- 6.3.2 Een vakantiewerker die in de leeftijdsschaal valt ontvangt het salaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de vakantiewerker jarig was.
- 6.3.3 Er kan alleen sprake zijn van vakantiewerk tijdens landelijk erkende vakantieperiodes .

Leeftijdsschaal **per 1 november 2020 per maand** (inclusief een verhoging van 1,5%)

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	1.078,79	1.099,04	1.133,16	1.175,71	1.233,13	1.308,43	1.404,70	1.524,27	1.664,77
17 jaar	55	1.186,67	1.208,94	1.246,47	1.293,29	1.356,44	1.439,27	1.545,17	1.676,69	1.831,23
18 jaar	65	1.402,42	1.428,75	1.473,10	1.528,43	1.603,07	1.700,97	1.826,10	1.981,55	2.164,19
19 jaar	75	1.618,18	1.648,55	1.699,73	1.763,57	1.849,69	1.962,65	2.107,04	2.286,40	2.497,14
20 jaar	85	1.833,94	1.868,37	1.926,37	1.998,71	2.096,32	2.224,33	2.387,98	2.591,26	2.830,09
21 jaar	95	2.049,70	2.088,17	2.153,00	2.233,85	2.342,94	2.486,02	2.668,92	2.896,11	3.163,04
22 jaar	97,5			2.209,65	2.292,63	2.404,60	2.551,44	2.739,16	2.972,33	3.246,29

Leeftijdsschaal **per 1 november 2020 per periode** (inclusief een verhoging van 1,5%)

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	993,38	1011,22	1041,96	1081,81	1135,18	1203,74	1292,23	1401,99	1531,35
17 jaar	55	1092,71	1112,33	1146,15	1189,98	1248,70	1324,11	1421,46	1542,18	1684,49
18 jaar	65	1291,39	1314,58	1354,54	1406,34	1475,74	1564,85	1679,90	1822,58	1990,76
19 jaar	75	1490,07	1516,83	1562,94	1622,71	1702,76	1805,60	1938,35	2102,98	2297,03
20 jaar	85	1688,74	1719,06	1771,33	1839,07	1929,80	2046,35	2196,79	2383,38	2603,30
21 jaar	95	1887,42	1921,31	1979,72	2055,43	2156,84	2287,10	2455,24	2663,78	2909,57
22 jaar	97,5			2031,81	2109,52	2213,59	2347,28	2519,85	2733,88	2986,13

Leeftijdsschaal **per 1 mei 2021 per maand** (inclusief een verhoging van 0,5%)

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	1084,18	1104,54	1138,83	1181,59	1239,30	1314,97	1411,73	1531,89	1673,09
17 jaar	55	1192,60	1214,98	1252,70	1299,75	1363,22	1446,47	1552,89	1685,07	1840,39
18 jaar	65	1409,44	1435,90	1480,47	1536,07	1611,08	1709,47	1835,23	1991,45	2175,01
19 jaar	75	1626,27	1656,80	1708,23	1772,38	1858,94	1972,46	2117,58	2297,83	2509,63
20 jaar	85	1843,11	1877,71	1936,00	2008,70	2106,80	2235,45	2399,92	2604,21	2844,24
21 jaar	95	2059,95	2098,61	2163,76	2245,01	2354,65	2498,45	2682,26	2910,59	3178,86
22 jaar	97,5			2220,70	2304,10	2416,62	2564,20	2752,86	2987,19	3262,52

Leeftijdsschaal **per 1 mei 2021 per periode** (inclusief een verhoging van 0,5%)

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	998,34	1016,28	1047,17	1087,22	1140,86	1209,76	1298,69	1409,00	1539,01
17 jaar	55	1098,18	1117,89	1151,88	1195,93	1254,94	1330,73	1428,56	1549,89	1692,91
18 jaar	65	1297,85	1321,15	1361,32	1413,38	1483,12	1572,68	1688,30	1831,69	2000,71
19 jaar	75	1497,52	1524,41	1570,75	1630,82	1711,28	1814,63	1948,04	2113,50	2308,52
20 jaar	85	1697,18	1727,66	1780,19	1848,27	1939,45	2056,58	2207,78	2395,30	2616,32
21 jaar	95	1896,85	1930,91	1989,62	2065,71	2167,63	2298,53	2467,52	2677,10	2924,12
22 jaar	97,5			2041,97	2120,07	2224,66	2359,01	2532,45	2747,55	3001,06

ARTIKEL 7 – TOESLAGEN, UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN

7.1 PLOEGENTOESLAG

Algemeen

7.1.1 Als een werknemer in een 2- of 3-ploegendienst (zie artikel 5.2.2 en 5.2.3) werkt zijn de volgende percentages (te berekenen over het schaalsalaris) per dienst tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur van toepassing voor uren gewerkt in:

een ochtenddienst	:	13%
een middagdienst	:	13%
een nachtdienst	:	29%

7.1.2 Voor gewerkte uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 13.00 uur wordt een toeslag betaald van 50%.

7.1.3 Voor gewerkte uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur wordt een toeslag betaald van 100%.

7.1.4 Bij arbeid in een 4/5-ploegendienst is het gestelde in Bijlage VII van deze cao van toepassing.

Afbouw

7.1.5 a) Bij overplaatsing op verzoek van de werkgever: als een werknemer op verzoek van de werkgever de nacht- of ploegendienst verlaat dan ontvangt hij daarvoor een vergoeding wanneer hij 3 maanden of langer ploegendienst heeft gewerkt (zgn. 'afbouwregeling'). Deze vergoeding is afhankelijk van de periode waarin hij, bij het beëindigen van het werken in de ploegendienst, onafgebroken in deze ploegendienst heeft gewerkt.

De vergoeding wordt uitgedrukt in een percentage van het bedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing:

- i) van 3 tot 6 maanden in ploegendienst:
100% tijdens de lopende maand;
- ii) van 6 maanden tot 3 jaar in ploegendienst:
100% tijdens de lopende en daaropvolgende maand;
- iii) van 3 tot 5 jaar in ploegendienst:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden daaropvolgend
60% gedurende 2 maanden daaropvolgend
40% gedurende de hierop volgende maand

20% gedurende de hierop volgende maand;

- iv) 5 jaar en langer in ploegendienst:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden daaropvolgend
 - 60% gedurende 4 maanden daaropvolgend
 - 40% gedurende 3 maanden daaropvolgend
 - 20% gedurende 3 maanden daaropvolgend
- v) 5 jaar en langer in ploegendienst en bovendien 57,5 jaar (*) of ouder op het moment van overplaatsing:
 - geen afbouw van de ploegentoeslag.

Na het bereiken van de 57,5-jarige leeftijd (*) wordt de ploegentoeslag van de werknemer of het eventuele restant daarvan niet meer afgebouwd en zal dit restant meegroeien met de loonsverhogingen in het kader van deze cao.

Op 31 december 2014 reeds ingegane rechten blijven gehandhaafd (worden 'bevroren') en stijgen mee zodra de medewerker op basis van dit artikel aanspraak kan maken op gunstiger rechten.

- b) Bij overplaatsing op verzoek van de werknemer : voor de medewerker die vanaf 57,5 jarige leeftijd (*) op eigen verzoek de nacht- of ploegendienst verlaat geldt de volgende afbouwregeling:

- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
- 80% gedurende 3 maanden daaropvolgend
- 60% gedurende 3 maanden daaropvolgend
- 40% gedurende 2 maanden daaropvolgend
- 20% gedurende 2 maanden daaropvolgend

Voor de medewerker jonger dan 57,5 jarige leeftijd (*) die op eigen verzoek de nacht- of ploegendienst verlaat geldt geen vergoeding ('afbouwregeling'). Reeds ingegane rechten per peildatum 1 december 2016 (d.w.z. reeds daadwerkelijk gebruikmakend per genoemde datum) blijven gehandhaafd.

- c) Ontheffing via bedrijfsarts : voor medewerkers die op grond van artikel 5.5.2.c (ontheffing via bedrijfsarts) per aldaar genoemde leeftijd niet meer (verplicht zijn) in ploegendienst (te) werken vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats vanaf het moment van ingang van de ontheffing.
Op 31 december 2014 reeds ingegane rechten blijven gehandhaafd (worden 'bevroren') en stijgen mee zodra de medewerker op basis van dit artikel aanspraak kan maken op gunstiger rechten.

() Met ingang van 1 januari 2015 beweegt deze leeftijd mee met de AOW-leeftijd. Per maand dat de AOW-leeftijd opschuift wordt deze leeftijd verhoogd met 1,5 maanden; zie de tabel bij artikel 5.5.2. Vanaf 2024 wordt deze leeftijd met een gelijk aantal maanden opgehoogd als de AOW-gerechtigde leeftijd; zie de tabel bij artikel 5.5.2.*

- 7.1.6 Bij een rooster met een combinatie van een 2- en 3-ploegendienst (combirooster) is bovenstaande afbouwregeling van toepassing bij de wijziging van een 3-ploegendienst naar een 2-ploegendienst.

7.2 PLOEGENWISSEL-/SPRONGTOESLAG

- 7.2.1 Een werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere dienst, ontvangt hiervoor – naast de ploegentoeslag (zie artikel 7.1) – per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris of 1,09% van het periodesalaris.

- 7.2.2 Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alléén opnieuw betaald als de werknemer op het moment van de terugplaatsing ten minste 7 opeenvolgende diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

7.3 OVERWERK- EN MEERURENTOESLAG

Voltijd werknemers

- 7.3.1 Overuren zijn de uren die een voltijd werknemer incidenteel in opdracht van de werkgever méér werkt dan de normale arbeidsduur (zie artikel 5.1.1) en die boven het vastgestelde dienstrooster uitgaan.

- 7.3.2 Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, dan kunnen de gemaakte overuren boven de 40 uur worden uitbetaald in vrije tijd (zie 7.3.3) of worden gecompenseerd in geld (zie 7.3.4) met een toeslag.

Compensatie in vrije tijd

- 7.3.3 De hier bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur inclusief de hiervoor geldende toeslagen worden bij voorkeur vergoed in vrije tijd, wanneer de werkgever van mening is dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De vrije tijd moet binnen 60 kalenderdagen na de overschrijding worden opgenomen. Wanneer wordt gekozen voor compensatie in vrije tijd dan bedraagt de vergoeding, inclusief het doorbetaalde salaris, de volgende percentages van het uurloon:

	<u>% van het uurloon</u>
uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur	100%
uren op zaterdagen vanaf 13.00 uur en zondagen	150%
uren op feestdagen	200%

Uitbetaling in geld

- 7.3.4 Wanneer wordt gekozen voor uitbetaling in geld, dan bedraagt de vergoeding inclusief het doorbetaalde salaris de volgende percentages van het uurloon:

	<u>% van het uurloon</u>
uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur	150%
uren op zaterdagen vanaf 13.00 uur en zondagen	200%
uren op feestdagen	300%

Deeltijd werknemers

- 7.3.5 Meeruren zijn de uren die een deeltijd werknemer incidenteel in opdracht van de werkgever méér werkt dan de met deze werknemer overeengekomen arbeidsduur zonder dat de normale arbeidsduur (zie artikel 5.1.1) wordt overschreden.
- 7.3.6 Voor deze meeruren geldt een toeslag van 25% ter compensatie van vakantiedagen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en arbeidsduurverkorting. Werkt een deeltijd werknemer in ploegendienst dan is ook de betreffende ploegentoeslag op deze meeruren van toepassing. Met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2010 wordt over deze meeruren eveneens pensioenopbouw gecompenseerd.

Extra gang

- 7.3.7 De werknemer die voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt een vergoeding van een uurloon. Daarnaast wordt de duur van het verrichte overwerk vergoed met een minimum van 1 overwerkuur.

Algemeen

- 7.3.8 De bepalingen over (de toeslag op) overwerk voor werknemers in 4/5- ploegendienst zijn opgenomen in Bijlage VII.

7.4 VERSCHOVEN URENTOESLAG

Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden die afwijken van het voor de werknemer geldende ploegendienstrooster, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, dan wordt hiervoor een toeslag gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op:

	<u>% van het uurloon</u>
maandag t/m zaterdag	50%
zondag	100%
feestdagen	200%

7.5 VERZUIMURENTOESLAG

- 7.5.1 De werknemer in dagdienst die overwerk verricht op uren tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende dienst, hoeft zijn dienst pas te beginnen nadat hij evenzoveel uren heeft verzuimd als hij heeft overgewerkt. Begint het overwerk op of na 04.00 uur dan ontstaat er geen aanspraak op verzuimuren.
- 7.5.2 Het aantal verzuimuren bedraagt maximaal 11 uur. De verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen:
- bij aanvang van de dienst die direct volgt op het overwerk en
 - binnen 24 uur na het einde van het overwerk.

Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen. De werkgever is daarvoor dan geen betaling of vergoeding verschuldigd.

- 7.5.3 Het in artikel 7.5.1 en 7.5.2 gestelde is ook van toepassing op werknemers in ploegdienst, tenzij de eerstvolgende dienst 11 uren of meer na het beëindigen van het overwerk aanvangt; dan ontstaat geen recht op verzuimuren.

7.6 CONSIGNATIEVERGOEDING

- 7.6.1 Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever buiten de normale werktijd bereikbaar is en na oproep beschikbaar is voor werkzaamheden.

- 7.6.2 De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd ontvangt daarvoor de volgende vergoeding per dag op :

	<u>maandsalaris</u>	<u>periodesalaris</u>
maandag tot en met vrijdag	1,0%	1,08%
zaterdag, zondag en feestdagen	2,0%	2,17%

- 7.6.3 Voor de werknemer die op verzoek van de werkgever geen consignatiedienst meer vervult, is de afbouwregeling voor ploegentoeslag overeenkomstig van toepassing. Zie hiervoor artikel 7.1.5. Als de werknemer op eigen verzoek geen consignatiedienst meer vervult dan geldt er geen afbouwregeling voor deze toeslag.

7.7 VAKANTIETOESLAG

- 7.7.1 Uiterlijk in mei wordt de vakantietoeslag uitbetaald. Deze toeslag bedraagt 8% over de in de laatste 12 maanden verdiende maandinkomens of de in de laatste 13 perioden verdiende periode-inkomens.

Bij de uitbetaling van de vakantietoeslag bedraagt deze niet minder dan € 1.866,25 bruto voor vakvolwassen werknemers. Per 1 november 2020 wordt dit minimum verhoogd naar € 1.894,24 en per 1 mei 2021 naar €1.903,71. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst op deeltijdbasis geldt het bepaalde in artikel 5.3.3.

- 7.7.2 Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid uitbetaald.

7.8 JAARLIJKSE UITKERING

- 7.8.1 De werkgever zal jaarlijks aan de werknemer die minstens 2 maanden werkzaam is in de onderneming, een uitkering toekennen van tenminste 3% van het in dat jaar verdiende inkomen, zoals bedoeld in artikel 1.6 en 1.8. In geval van ziekte of ongeval wordt de uitkering toegekend over de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen die de werknemer dat jaar heeft ontvangen. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de uitkering naar evenredigheid worden uitbetaald.

- 7.8.2 Wanneer in een onderneming een winstdelingsregeling bestaat, wordt de in artikel 7.8.1 genoemde uitkering hiermee verrekend.

7.9 OVERIGE VERGOEDINGEN

- 7.9.1 Medewerkers met een bijzondere taak en verantwoordelijkheid (BHV'ers) ontvangen een toeslag van minimaal €15 bruto per maand. Eventuele, reeds bestaande hogere vergoedingen worden niet neerwaarts bijgesteld. De werkgever stelt vast of deze toeslag per maand/periode, kwartaal of jaar wordt uitbetaald.

- 7.9.2 In geval van een ongeval op de werkvloer in arbeidstijd zullen werkgevers – indien van toepassing – de kosten voor fysiotherapie en de eigen bijdrage Zorgverzekering van de werknemer vergoeden.

- 7.9.3 De kosten voor fysiotherapie zullen worden vergoed wanneer de arbo-arts aangeeft dat dit versnelde werkherstelling zal bevorderen.

ARTIKEL 8 – VAKANTIE, VERLOF EN FEESTDAGEN

8.1 VAKANTIE

Algemeen

- 8.1.1 Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

- 8.1.2 a) Iedere werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen (= diensten) van 8 uren, wat overeenkomt met

200 vakantie-uren. Van dit vakantieverlof kunnen 3 kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen. De overige dagen worden als snipperdagen aangemerkt (zie artikel 8.1.9 en 8.1.10).

- b) Een verzoek van de werknemer om een vakantieverlof van meer dan 3 kalenderweken aaneengesloten op te nemen dan wel vakantiedagen te sparen voor zulk verlof in de toekomst zal door de werkgever positief worden behandeld, mits dit bedrijfseconomisch en organisatorisch mogelijk is.

8.1.3 De werknemer die in een vakantiejaar minder dan 12 maanden bij zijn tegenwoordige werkgever in dienst is geweest, heeft voor elke maand of periode dienstverband recht op een evenredig deel van de in artikel 8.1.2 bedoelde vakantie-uren.

- 8.1.4 Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt ervan uitgegaan dat een werknemer:
- die voor of op de 15e van de maand in of uit dienst treedt : op de eerste dag van die maand in of uit dienst is getreden.
 - die na de 15e van de maand in of uit dienst treedt : op de eerste dag van de navolgende maand in of uit dienst is getreden.

Als het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd dan zal het aantal vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft worden uitbetaald.

Extra vakantie

8.1.5 Jeugdige werknemers die op 1 januari van enig jaar jonger dan 18 zijn, krijgen 3 extra vakantiedagen.

- 8.1.6 De werkgever geeft iedere werknemer die op 1 januari van een jaar bij hem
- een onafgebroken dienstverband heeft van 15 t/m 19 jaar of die de 52-jarige leeftijd heeft bereikt : 1 dag of dienst extra vakantie per jaar;
 - een onafgebroken dienstverband heeft van 20 t/m 24 jaar : 2 dagen of diensten extra vakantie per jaar;
 - een onafgebroken dienstverband heeft van 25 t/m 29 jaar of de 57-jarige leeftijd heeft bereikt : 3 dagen of diensten extra vakantie per jaar;
 - een onafgebroken dienstverband heeft van 30 jaar en meer of de 62-jarige : 4 dagen of diensten extra vakantie per jaar.

Op 31 december 2014 reeds ingegane rechten blijven gehandhaafd (worden 'bevroren') en stijgen mee zodra de medewerker op basis van dit artikel aanspraak kan maken op gunstiger rechten.

De werkgever heeft het recht te bepalen dat deze dagen direct volgend op de aaneengesloten vakantiedagen worden opgenomen.

Aaneengesloten vakantie

8.1.7 De aaneengesloten vakantie wordt, voor zover mogelijk, gegeven in de maanden half juni tot en met half september. Verzoeken tot het opnemen van aaneengesloten vakantie worden ingewilligd, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen dit niet toelaten. Werknemers die gebonden zijn aan schoolvakanties via hun kinderen en/of hun partner zullen in de maanden half juni tot en met half september voorrang krijgen.

8.1.8 Wanneer de aaneengesloten vakantie samenvalt met één of meer feestdagen of vaste snipperdagen zal de aaneengesloten vakantie met dat betreffende aantal dagen worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft dat betreffende aantal als extra snipperdagen toe te kennen. De data daarvan worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.

Snipperdagen

8.1.9 Na de aaneengesloten vakantie en de met instemming van de OR vastgestelde collectieve snipperdagen blijven er nog vakantie-rechten over. Dat zijn de zogenoemde vrije snipperdagen.

8.1.10 De vrije snipperdagen worden op verzoek van de werknemer en in overeenstemming met de werkgever individueel vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek binnen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet zijn ingediend. Buitenlandse werknemers zullen bij voorrang in de gelegenheid worden gesteld snipperdagen op te nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen.

Niet opgenomen vakantie-rechten

- 8.1.11 a) Wanneer de werknemer zijn vakantie- en snipperdagen niet heeft opgenomen vóór 30 september volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, heeft de werkgever het recht data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen. Dit is niet van toepassing wanneer de werknemer met

zijn werkgever afspraken heeft gemaakt in het kader van artikel 8.1.2.b).

- b) De vakantiedagen die als eerste vervallen c.q. verjaren moeten als eerste worden opgenomen. De volgorde van opname is als volgt:
1. de wettelijke vakantiedagen van vorig jaar,
 2. de bovenwettelijke vakantiedagen van 5 jaar geleden,
 3. de wettelijke vakantiedagen van het lopende jaar,
 4. de bovenwettelijke vakantiedagen van 4 jaar geleden,
 5. de bovenwettelijke vakantiedagen van 3 jaar geleden,
 6. de bovenwettelijke vakantiedagen van 2 jaar geleden,
 7. de bovenwettelijke vakantiedagen van vorig jaar,
 8. de bovenwettelijke vakantiedagen van het lopende jaar.
- c) Wanneer een aanvraag van vakantie niet gehonoreerd kan worden zal de werkgever dit schriftelijk en onderbouwd motiveren.
- d) Wanneer de werkgever geen of onvoldoende gelegenheid geeft om de wettelijke vakantiedagen op te nemen vóór 1 juli volgend op het kalenderjaar waarin zij zijn verworven dan wordt het restant omgezet in bovenwettelijke dagen en geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.
- e) Indien vakantie wordt genoten gedurende een periode van arbeidsongeschiktheid, dit ter beoordeling van de arbo-arts, dan worden ook vakantiedagen opgenomen.

Niet opbouwen van vakantie-rechten tijdens onderbreking van de werkzaamheden

- 8.1.12 Wanneer de werknemer over een bepaalde periode geen aanspraak kan maken op salaris, omdat hij in die tijd zijn werkzaamheden niet verrichtte, bouwt hij over deze tijd geen vakantie-rechten op.
- 8.1.13 In afwijking van artikel 8.1.12 bouwt de werknemer wel vakantie-rechten op wanneer hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht vanwege:
- i. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer,
 - ii. zwangerschaps- en bevallingsverlof,
 - iii. het opgeroepen zijn voor militaire dienst anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige,
 - iv. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst opgebouwde maar niet opgenomen vakantie,
 - v. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst,
 - vi. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8.4 bij 2 en 3,
 - vii. het genieten van zgn. politiek verlof als bedoeld in de artikelen 643 en 645 BW (zie Bijlage IX).
- 8.1.14 De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar nog geen 18 jaar is, bouwt ook vakantie-rechten op over de tijd die hij besteedt aan het volgen van scholing waartoe de werkgever hem wettelijk in de gelegenheid moet stellen.

Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop niet wordt gewerkt.

- 8.1.15 Dagen waarop de werknemer niet heeft gewerkt om één van de volgende redenen gelden niet als (vastgestelde) vakantie- of snipperdag. De reden moet dan wel vooraf bij de werkgever worden gemeld. Vindt geen melding vooraf plaats dan geldt die dag (of die dagen) gewoon als vakantie- of snipperdag.
- a) ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer,
 - b) het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening,
 - c) het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorig dienstverband verworven maar niet opgenomen verlof,
 - d) het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst,
 - e) onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband,
 - f) zwangerschap of bevalling,
 - g) het volgen van scholing, zoals bedoeld in artikel 8.1.14,
 - h) bij overlijden van de partner (artikel 8.3.2.e),
 - i) bij overlijden van één van de ouders, schoonouders of eigen kinderen (artikel 8.3.2.b),

- j) bij begrafenis van één van de ouders, schoonouders, grootouders, niet tot het gezin van de werknemer behorende eigen kinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer of voor zover tot het gezin van de werknemer behorende andere bloed-/aanverwanten (artikel 8.3.2.d),
- k) bij het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen die de werknemer persoonlijk moet gaan vervullen (artikel 8.3.2.f).

8.1.16 Is het niet mogelijk om vooraf mededeling te doen, zoals bij de verhinderingen genoemd in artikel 8.1.15 onder h) t/m k), dan kan dit ook onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag gebeuren. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet wanneer:

- de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer,
- deze ziekte door de werkgever wordt geaccepteerd of over die dagen een wettelijke uitkering op grond van ziekte is ontvangen, en
- de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie op geen enkele wijze tot haar recht kon komen.

8.1.17 Wanneer de vastgestelde vakantiedagen, als gevolg van oorzaken zoals hiervoor genoemd, niet als zodanig worden opgenomen zal de werkgever in overeenstemming met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop deze dagen alsnog kunnen worden opgenomen.

Vakantie bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst

8.1.18 Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer voor elke maand dat hij vanaf 1 januari van het voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantie- en snipperdagen heeft opgenomen, recht op een evenredig deel vakantie met behoud van salaris.

Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na ten minste 2 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid dan zullen de vakantiedagen die niet zijn opgenomen worden uitbetaald.

8.1.19 Als een werknemer ontslag neemt of op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW (zie Bijlage IX) wordt ontslagen, is de werknemer verplicht teveel betaald salaris, in verband met teveel opgenomen vakantie- of snipperdagen, aan de werkgever terug te betalen.

8.1.20 Tenzij tussen de werkgever en de betreffende werknemer anders wordt overeengekomen, wordt de opzeggingstermijn niet aangewezen voor het opnemen van vakantie- en/of snipperdagen.

8.1.21 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst reikt de werkgever aan de werknemer een verklaring uit waaruit blijkt op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris de werknemer op dat tijdstip nog recht heeft.

Bij vorige werkgever(s) opgebouwde vakantie-rechten

8.1.22 De werknemer moet bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werkgever meedelen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) opgebouwd maar niet opgenomen heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

8.2 VRIJE UREN OUDERE WERKNEMER MET BEHOUD VAN INKOMEN

8.2.1 De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt (m.i.v. 1 januari 2015: vanaf 5 jaar vóór zijn AOW-leeftijd), kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst op deeltijdbasis kunnen bedoelde extra vrije uren opnemen naar evenredigheid van hun deeltijd-percentages (zie ook artikel 5.3.3).

8.2.2 Met ingang van 1 januari 2015 bedraagt de vrije tijd maximaal per kwartaal voor medewerkers

5 jaar vóór AOW-leeftijd	:	4 uur per kwartaal
4 jaar vóór AOW-leeftijd	:	8 uur per kwartaal
3 jaar vóór AOW-leeftijd	:	12 uur per kwartaal
2 jaar vóór AOW-leeftijd	:	32 uur per kwartaal
1 jaar vóór AOW-leeftijd	:	48 uur per kwartaal

8.2.3 a) Regulier : in aansluiting op artikel 8.2.1 en 8.2.2 kan de werknemer die in nachtdienst werkt op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen. Deze bedragen maximaal per kalenderjaar:

vanaf 59,5-jarige leeftijd	:	16 uur per kwartaal
vanaf 62-jarige leeftijd	:	24 uur per kwartaal

b) Incidenteel : in aansluiting op artikel 8.2.1 en 8.2.2 kan de werknemer die incidenteel in nachtdienst

werkt op zijn verzoek per kalenderkwartaal de onder a) genoemde extra vrije uren naar rato van het aantal gewerkte nachtdiensturen opnemen.

8.2.4 Op 31 december 2014 reeds ingegane rechten blijven gehandhaafd (worden 'bevroren') en stijgen mee zodra de medewerker op basis van artikel 8.2 aanspraak kan maken op gunstiger rechten.

8.2.5 De manier waarop de extra vrije tijd wordt opgenomen wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer geregeld. De vrije tijd zal bij voorkeur per dag of per week worden opgenomen.

8.3 KORT VERZUIM MET BEHOUD VAN INKOMEN

8.3.1 De werkgever is geen salaris verschuldigd voor de tijd dat de werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht (artikel 628.1 BW; zie Bijlage IX).

8.3.2 In afwijking van het in artikel 629 BW bepaalde (zie Bijlage IX) wordt het salaris van de werknemer in de volgende gevallen en de daarbij vermelde tijd wèl doorbetaald als hij de werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten. Hierbij moet de werknemer de werkgever zoveel mogelijk minstens 1 dag tevoren (met opgave van reden) van het verzuim in kennis te stellen.

- a) 1 week :
 - bij bevalling van de partner.Per 1 juli 2020 kunnen partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (gemaximeerd op 70% van het maximumdagloon). Het UW betaalt deze weken verlof.
- b) 2 dagen :
 - bij huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer,
 - bij adoptie (*),
 - bij overlijden van één van de ouders, schoonouders of niet inwonende eigen kinderen (**).
- c) 1 dag :
 - bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders,
 - bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
- d) Voor de duur van de plechtigheid als deze wordt bijgewoond :
 - bij huwelijk van één van de ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters van de werknemer,
 - bij begrafenis of crematie van één van de ouders, schoonouders, (over)grootouders, niet inwonende eigen kinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer (2).
- e) De dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie :
 - bij overlijden van de partner,
 - bij overlijden van eigen kinderen.
- f) Zolang als nodig is :
 - voor het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door overheid opgelegde verplichtingen die de werknemer persoonlijk moet gaan vervullen. Dit geldt alleen als de vervulling niet mogelijk is buiten de arbeidstijd van de werknemer en hij daarvoor op geen enkele wijze een vergoeding ontvangt.
- g) Een redelijke tijdsduur met een maximum van 4 uur :
 - voor noodzakelijk bezoek van de werknemer aan een specialist.
- h) Maximaal 1 dag per jaar :
 - bij verhuizing van de werknemer wanneer dit in overeenstemming met de werkgever gebeurt.

(*) *Een werknemer in ploegdienst kan in verband met de bevalling van zijn partner of de adoptie in overleg met de bedrijfsleiding gedurende 2 weken in dagdienst werken zonder consequenties voor wat betreft de beloning.*

(**) *Wanneer men is belast met de regeling van de begrafenis of crematie : van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, maar maximaal 5 dagen.*

8.3.3 Wanneer wordt deelgenomen aan vormings- en scholingsonderwijs bij erkende instituten hebben werknemers tot en met 18 jaar tijdens de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 1 hele dag per week recht op vrijaf met behoud van salaris.

8.3.4 De werkgever staat verzuim met behoud van salaris toe als een werknemer :

- als officieel afgevaardigde is aangewezen voor een vergadering van één van de contracterende vakverenigingen,
- zal deelnemen aan een door de contracterende vakvereniging belegde scholings- of vormingscursus, tijdens de daarvoor benodigde dagen en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten, dit ter beoordeling van de werkgever.

8.4 VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN INKOMEN

In artikel 628 BW (zie Bijlage IX) is bepaald in welke gevallen doorbetaling van salaris moet plaatsvinden. In de volgende gevallen is de werkgever daartoe niet gehouden :

1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
2. invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen), alleen wanneer de werkgever daarvoor de vereiste vergunning (volgens artikel 8 *Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen*) is verleend en hij pas ná overleg met de vakverenigingen tot het aanvragen van een vergunning overgaat. Het al dan niet toepassen van een aanvullingsregeling zal bij dit overleg één van de onderwerpen zijn. Een termijn van 1 week voor dit voorafgaande overleg is voldoende;
3. verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen), alleen wanneer deze onder dezelfde voorwaarden plaatsvindt. De werkgever stelt de vakverenigingen daarvan ten minste 1 week vóór het ingaan van de verlenging in kennis. Dit geldt ook als verlenging plaatsvindt op afwijkende voorwaarden ten aanzien van aantal werknemers of aantal uren. De werkgever zal dan – wanneer gewenst – met hen overleg plegen.

Als verlenging plaatsvindt op afwijkende voorwaarden voor wat betreft de aanvulling dan zal de werkgever de onder 2. omschreven procedure volgen. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale uurloon zonder overwerkvergoeding tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

8.5 ZATERDAG, ZON- EN FEESTDAGEN

8.5.1 Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, Koningsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag en Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) één maal per 5 jaar.

8.5.2 Voor werknemers van andere religieuze gezindten is het mogelijk om een verlofdag (welke niet geweigerd kan worden) op te nemen op het Suikerfeest, Slachtfest, Holi Phagwa en/of andere, in overleg met de OR vast te stellen feestdagen. Wanneer het verlofsaldo van de medewerker ontoereikend is, kan hij/zij onbetaald verlof opnemen. Het voorgaande geldt ook voor medewerkers die op de Dag van de Arbeid (1 mei) een verlofdag willen opnemen.

8.5.3 Het werken op zaterdag, zon- en feestdagen wordt zoveel mogelijk voorkomen, maar is voor werknemers verplicht als de werkgever meent dat dit noodzakelijk is.

8.5.4 Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.

8.5.4 Voor ploegendiensten begint de feestdag bij het einde van de laatste dienst die aanvangt vóór die feestdagen en eindigt hij bij de aanvang van de eerste dienst ná die feestdag.

8.6 OUDERSCHAPSVERLOF

Voor ouderschapsverlof gelden de wettelijke regelingen. De pensioenopbouw wordt tijdens dit verlof ongewijzigd voortgezet.

8.7 ZORGVEROLOF

Voor zorgverlof gelden de wettelijke regelingen. Voor extra zorgverlof kunnen de bepalingen rond Cao à la Carte (zie artikel 11.6) uitkomst bieden. Werknemers met een dienstverband op deeltijdbasis hebben recht op bedoelde zorgverlofdagen naar evenredigheid van hun deeltijdpercentage (zie artikel 5.3.3).

ARTIKEL 9 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID

9.1 ALGEMEEN

9.1.1 Wanneer een werknemer wegens ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de overeengekomen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW (zie Bijlage IX), de *Ziektewet (ZW)*, de *Wet Verbetering Poortwachter* en de *Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)*, bestaande uit onder meer de IVA (*Inkomen bij Volledige Arbeidsongeschiktheid*) en de WGA (*Wet Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid*), voor zover hierna niet anders is vermeld. Een schematisch overzicht van de nieuwe wetgeving is opgenomen in Bijlage X.

Wet Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid/WGA

9.1.2 Tot een premiehoogte van 1,25% zal de gedifferentieerde WGA-premie (*wet Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid*) voor rekening komen van werkgevers. Indien de premie enig jaar méér bedraagt dan 1,25% dan zal de werkgever het meerdere voor maximaal 50% op medewerkers verhalen.

WGA hiaatverzekering

9.1.3 Er is een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering voor de margarine- en spijsvetindustrie afgesloten (zgn. WGA hiaatverzekering) om ernstige inkomensterugval te voorkomen bij medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken en minder dan 50% van hun resterende verdien capaciteit kunnen werken. Werkgevers die deze verzekering op bedrijfsniveau hebben afgesloten kunnen deze ongewijzigd voortzetten. De premie is voor rekening van de (deelnemende) werknemer.

Loondoorbetaling plus aanvulling

9.1.4 Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer betaalt de werkgever tijdens een periode van maximaal 52 weken 100% van het netto inkomen van de werknemer door.

9.1.5 Tijdens de daaropvolgende 52 weken (53^e tot en met de 104^e week) zal aan de arbeidsongeschikte werknemer 70% van het netto inkomen worden doorbetaald.

a) Wanneer in deze periode door de arbeidsongeschikte werknemer in het kader van de *Wet Verbetering Poortwachter* feitelijk bij de werkgever wordt gewerkt (hieronder wordt ook arbeidstherapie verstaan) of de werknemer daartoe geschikt is maar de werkgever geen werkplek beschikbaar heeft, dan vindt er een aanvulling plaats van 30% van het netto inkomen.

b) Wanneer in deze periode de arbeidsongeschikte werknemer voldoet aan de verplichtingen in het verlengde van de *Wet Verbetering Poortwachter* maar is hij niet geschikt enige arbeid te verrichten dan vindt er een aanvulling plaats van 20% van het netto inkomen.

In de periode van arbeidsongeschiktheid blijven de bepalingen en sancties vanuit de *Wet Verbetering Poortwachter* onverminderd van kracht.

Volledige arbeidsongeschiktheid

9.1.6 De arbeidsovereenkomst van de volledig arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering volgens de *Wet Inkomen bij Volledige Arbeidsongeschiktheid (IVA)*, wordt beëindigd met inachtneming van de geldende wettelijke regels.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

9.1.7 De werknemer die na de 104^e week gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte naar evenredigheid het inkomen dat behoort bij de functie die de werknemer op dat moment verricht (feitelijke inkomen).

9.1.8 Het inkomen van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (arbeidsongeschikt 35% - 80% of tenminste 80% met meer dan geringe kans op herstel - WGA), die minder dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit werkt, wordt door de werkgever gedurende maximaal 6 maanden aangevuld tot 70% van het feitelijke netto inkomen.

9.1.9 De werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% komt niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Hij ontvangt na 104 weken arbeidsongeschiktheid voor een periode van maximaal 12 maanden een loondoorbetaling van tenminste 85% van het feitelijke netto inkomen.

Uitzonderingen op loondoorbetaling en aanvullingen

9.1.10 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en/of aanvullingen

- te weigeren aan de werknemer die:
 - i. door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden,
 - ii. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd,
 - iii. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht hoewel hij daartoe wel in staat is,
- op te schorten en de aanvullingen te weigeren aan de werknemer die:
 - v. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoor-schriften),
- te weigeren aan de werknemer die:
 - vi. misbruik maakt van de voorziening.

Second opinion

9.1.11 Na een periode van 104 weken van arbeidsongeschiktheid wordt de mate van arbeids(on)geschiktheid bepaald door het UWV. Wanneer het UWV niet voorziet in een vaststelling van de mate van arbeids(on)geschiktheid zal de bedrijfsarts worden verzocht hierover een uitspraak te doen. Het staat de werknemer vrij zich voor een second opinion ('tweede mening') te wenden tot een onafhankelijke derde. De in artikel 9.1 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Administratieve ziekmelding

9.1.12 De werkgever zal een werknemer niet administratief ziek houden zonder medeweten van de werknemer.

9.2 UITKERING NA OVERLIJDEN

Als een werknemer overlijdt zal aan zijn nabestaanden een overlijdensuitkering worden verstrekt. Deze bedraagt het laatstgenoten inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus het inkomen over de 2 hierop volgende kalendermaanden.

Onder 'laatstgenoten inkomen' wordt in dit verband verstaan het inkomen, vermeerderd met beloningen voor structureel overwerk, naar evenredigheid vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Indien van toepassing worden overlijdensuitkeringen op grond van de *Ziektewet* en/of de WAO/ WIA op deze uitkering door de werkgever in mindering gebracht.

Onder 'nabestaanden' wordt verstaan:

- a) de partner;
- b) wanneer de partner niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

(Geen uitkering is verschuldigd wanneer door eigen schuld van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de *Ziektewet* of WAO/WIA.)

ARTIKEL 10 – (PRE)PENSIOEN

10.1 PENSIOENREGELING

10.1.1 De werkgever moet tenminste de volgende pensioenvoorzieningen treffen:

- a) **Voor werknemers vanaf 21 jaar** : een oudedagsvoorziening volgens een opbouw-gemiddeld-loon-systeem à 1,75% van de pensioengrondslag per jaar dienstverband.
[De pensioengrondslag is 12x het maandsalaris of 13x het periodesalaris, vermeerderd met vakantietoeslag, vaste persoonlijke toeslag en ploegentoeslag. Daarop wordt in mindering gebracht 10/7 maal 2x de jaarkuitkering aan een gehuwde ingevolge de AOW en maximaal €3.953, zoals door partijen overeengekomen bij beëindiging van de zgn. pensioen-dakregeling per 1 januari 2013 (zie artikel 10.4).]

- b) Voor werkgevers die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij Pensioenfonds PGB kan de premiestijging van 4%, waarmee zij per 2021 worden geconfronteerd, als volgt worden bekostigd:
- 1% middels een stijging van de pensioenbijdrage van medewerkers met 0,5%; de andere 0,5% komt voor rekening van werkgevers;
 - 3% middels een tijdelijke verlaging van het opbouwpercentage van 1,75% (zie lid a) naar circa 1,564%.
- c) **Voor gehuwde werknemers** : een weduwe-/weduwnaar-, respectievelijk wezenpensioen, dat ingaat op het moment van definitieve indiensttreding.
Wezen zijn kinderen tot 18 jaar die door de overledene werden onderhouden en opgevoed en/of kinderen van 18 tot 27 jaar voor wie de weduwe/weduwnaar kinderbijslag ontvangt, respectievelijk die zelf een wezenuitkering op grond van de AWW genieten. Het weduwe-/weduwnaarspensioen bedraagt 70% van het voor de werknemer te verzekeren ouderdompensioen; het wezenpensioen bedraagt voor ieder kind 14% van het ouderdompensioen; voor volle wezen wordt het pensioen verdubbeld.

10.1.2 De premie van de in artikel 10.1.1 genoemde voorzieningen zal ten minste voor de helft door de werkgever worden gedragen. Als er een pensioenvoorziening geldt die ten minste bovenstaande rechten en verplichtingen omvat dan moet deze onverkort worden gehandhaafd. Ieder jaar verstrekt de werkgever aan de deelnemende werknemers schriftelijk een overzicht waaruit de opgebouwde pensioenaanspraken blijken. De werknemer kan alleen van deelname van de in artikel 10.1.1.a) genoemde oudedagsvoorziening afzien via een deugdelijke afstandsverklaring.

10.2 VOORBEREIDINGSCURSUS OUDERE WERKNEMER

De werknemer krijgt in het jaar voorafgaand aan zijn (pre-)pensioenering de gelegenheid deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande (pre-)pensioenering. Hiervoor worden maximaal 5 dagen per jaar met behoud van loon beschikbaar gesteld.

10.3 PREPENSIOENREGELING

10.3.1 Met ingang van 1 januari 1998 neemt elke werknemer van 40 jaar en ouder deel aan de Prepensioenregeling voor de Margarine- en Spijsvetindustrie. Door middel van een jaarlijkse inleg van werkgever en werknemer (totaal 6,3%) wordt tot aan het 62^e jaar van de werknemer prepensioenkapitaal opgebouwd. Uit dit kapitaal ontvangt de werknemer vanaf de 62-jarige leeftijd voor 3 jaar een prepensioenuitkering. Het is mogelijk de ingangsdatum van de prepensioenuitkering te vervroegen of uit te stellen.
De jaarlijkse werknemersinleg bedraagt 3,04% van het bruto jaarsalaris; 1,52% hiervan is al verrekend in de salaristabellen in Bijlage II.
Nadere informatie over de Prepensioenregeling wordt door de werkgever verstrekt.

10.3.2 Met ingang van 1 januari 2006 geldt de regeling, genoemd in artikel 10.3.1, alleen nog voor werknemers van 56 jaar en ouder (per peildatum 31 december 2005). Vanaf geboortjaar 1945 wordt de standaard uitredingsleeftijd van 62 jaar jaarlijks met 2 maanden opgehoogd.

10.4 PENSIOEN-DAKREGELING

Met ingang van 1 januari 2006 neemt iedere medewerker jonger dan 56 jaar (per peildatum 31 december 2005) deel aan een nieuwe collectieve beschikbare premierregeling boven de bestaande ouderdomspensioenregeling (65 jaar), de zgn. 'pensioen-dakregeling'. Deze collectieve regeling wordt per 1 januari 2013 beëindigd. Het totale budget ervan (gebaseerd op het jaar 2012) wordt per onderneming omgezet in de eigen pensioenregeling.
De jaarlijkse werknemersinleg bedraagt 1,3% van de pensioengrondslag welke gold voor de pensioen-dakregeling en blijft daarmee gelijk aan de werknemerspremie in de pensioen-dakregeling. Daarnaast is 1,52% (van het salaris) verrekend in de salaristabellen in Bijlage II en blijft ook dit gelijk aan de bijdrage aan de pensioen-dakregeling.
Voor medewerkers (geboren in 1950 of later) die het dienstverband vóór 65 jaar volledig beëindigen wegens pensionering wordt een budget beschikbaar gesteld ter waarde van anderhalf maal het laatstgenoten bruto maand/periodesalaris (ex artikel 1.6 resp. 1.8). Partijen zullen tijdig nader uitwerken op welke wijze hieraan vorm gegeven kan en zal worden.

Nadere informatie over deze 'omzetting' van pensioen-dakregeling naar eigen pensioenvoorziening wordt door de werkgever verstrekt.

ARTIKEL 11 – OVERIGE BEPALINGEN

11.1 SOCIAAL BELEID

Algemeen

- 11.1.1 a) De werkgever zal de uitgangspunten, normen en regels, die hij hanteert bij het ontwikkelen en uitvoeren van het sociale beleid schriftelijk formuleren en motiveren.
- b) Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van :
- werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen op dit terrein,
 - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling,
 - vacature-, aanstellings- en ontslagbeleid,
 - opleidingsbeleid, beoordelingsbeleid.
- d) Ter beoordeling van de beleidsuitgangspunten en het gevoerde sociale beleid in de ondernemingen verstrekken werkgevers tenminste eenmaal per jaar op brancheniveau een sociaal jaarverslag waarin de uitgangspunten en de feitelijke gegevens zijn opgenomen.
- e) Werkgevers zullen dit verslag toezenden aan de vakverenigingen en op aanvraag aan iedere werknemer ter beschikking stellen.

Periodiek overleg op brancheniveau

- 11.1.2 Cao-partijen zullen halfjaarlijks bijeen komen voor periodiek overleg op brancheniveau. Hier zal onder andere rapportage plaatsvinden ten aanzien gevoerd sociaal beleid (artikel 11.1.1), stageplaatsen (artikel 11.1.11), garantiebannen (artikel 11.1.12) en de aanwending van scholingsbudget (bijlage V-6b).

Ongewenste omgangsvormen

- 11.1.3 De werkgever is verplicht tot het voeren van een beleid dat ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie bestrijdt. Van ongewenste omgangsvormen is sprake als:
- a) een werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan hij door zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan en/of
- b) hij in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan betrokkene laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen dat betrokkene deze ongewenst vindt.

Een persoon binnen de organisatie zal worden belast met de eerste opvang van werknemers die dergelijk ongewenst gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten.

Vacatures

- 11.1.4 Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
- a) bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- b) alle volledige en deeltijdvacatures aan- of afmelden bij het betreffende UWV Werkbedrijf om daarmee de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen;
- c) als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenoemde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) en aan hun arbeidsomstandigheden. Werkgevers spannen zich in om op brancheniveau 5 werknemers uit deze zgn. zwakke groeperingen een jaar werkervaring aan te bieden; met werknemers met 'doorgroei-potentie' zal dan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan.

Ingeleende arbeidskrachten

- 11.1.5 De werkgever draagt aan ingeleende arbeidskrachten (die niet vallen onder de bepalingen van een cao) geen werkzaamheden op die verricht kunnen worden door de werknemers in zijn dienst, tenzij hierover overleg is gepleegd met de OR. Het voorgaande is niet van toepassing wanneer die werkzaamheden van een dergelijke

omvang zijn dat deze met het dan bestaande werknemers bestand onder normale werkcondities niet tijdig uitgevoerd kunnen worden, dit gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering.

De werkgever laat niet toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten voor een langere ononderbroken periode dan 9 maanden worden verricht. Met ingeleende arbeidskrachten met 'doorgroei-potentie' zal dan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan en kunnen zij gebruik maken van het scholingsbudget van €1.500 per verzoek (zie Bijlage V-6b).

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 bij de werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.

11.1.6 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van artikel 11.1.5 voorafgaand overleg met de OR vereist is, dan zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Overigens staat het de vakverenigingen vrij hierover inlichtingen te vragen. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Uitzendkrachten

11.1.7 Wanneer met een werknemer na afloop van zijn uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd dan is het opzeggingsvereiste in artikel 668 (zie Bijlage IX) van toepassing. Wanneer de werknemer voorafgaande aan deze arbeidsovereenkomst (indiensttreding)

- als uitzendkracht voor hetzelfde uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt en
- deze periode wegens ziekte is onderbroken waardoor sprake is van meerdere uitzendovereenkomsten,

dan worden voor de toepassing van artikel 668, lid 2 BW (zie Bijlage IX) deze uitzendovereenkomsten samen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Met uitzendkrachten met 'doorgroei-potentie' zal na 9 maanden een arbeidsovereenkomst worden aangegaan en kunnen zij gebruik maken van het scholingsbudget van €1.500 per verzoek (zie Bijlage V-6b).

11.1.8 Een uitzendkracht die 26 weken voor dezelfde uitzendorganisatie arbeid heeft verricht voor dezelfde inlener (werkgever), ontvangt na deze periode dezelfde beloning als de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie bij deze inlever (werkgever), onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden.

Met ingang van 30 maart 2015 zijn voor uitzendkrachten vanaf de eerste arbeidsdag de salarisbepalingen (inlenerbeloning ABU) conform de cao van de inlener (werkgever) van toepassing.

NEN-gecertificeerde uitzendbureaus

- 11.1.9 a) De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van terbeschikkingstelling de relevante bepalingen van de toepasselijke cao worden nageleefd.
- b) De werkgever wordt geacht het bepaalde in lid 1 te hebben nagekomen indien hij gebruik maakt van bedrijven die gedurende de periode van terbeschikkingstelling in het bezit zijn van een geldend NEN 4400-1 certificaat.

Organisatiebureaus

11.1.10 Zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau zal de werkgever de vakverenigingen en de OR hierover informeren, waarbij mededeling zal worden gedaan over de voorgenomen opdracht aan dit organisatiebureau. De vakverenigingen en de OR worden vervolgens in de gelegenheid gesteld hierover hun visie kenbaar te maken.

Stageplaatsen

11.1.11 Tijdens de looptijd van deze cao verplichten werkgevers zich om per werkgever twee (extra) stageplaatsen aan te bieden. Rapportage over invulling etc. vindt plaats op brancheniveau tijdens periodiek overleg met de betrokken vakorganisaties (artikel 11.1.2).

Garantiebanen

- 11.1.12 a) Tijdens de looptijd van deze cao spannen werkgevers zich in om garantiebanen aan te bieden voor werknemers die vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn om met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimum loon (WML) te verdienen (doelgroep conform brief Stichting van de Arbeid van 21 februari 2014, voetnoot 3).
- b) Conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid wordt specifiek voor deze werknemers een aparte, nieuwe salarisschaal ingericht. Deze salarisschaal heeft een bandbreedte van 100 tot 120% WML en kent 5 periodieken (100%, 105%, 110%, 115% en 120% WML).

Salarisschaal per 1 juli 2020 per maand (wettelijk minimum loon 21 jaar en ouder)		
Periodieken	% WML	€
1 periodiek	100%	1680,00
2 periodieken	105%	1764,00
3 periodieken	110%	1848,00
4 periodieken	115%	1932,00

- c) Rapportage over de invulling van garantiebanen vindt één keer per jaar plaats op brancheniveau tijdens periodiek overleg met de betrokken vakorganisaties (artikel 11.1.2).

Kwaliteit van de arbeidsplaats

- 11.1.13 De werkgever zal alle maatregelen nemen die naar redelijkheid nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming. Om deze veiligheid te bevorderen en de wettelijke voorschriften op dit gebied uit te voeren zal de werkgever met instemming van de OR – waar dat nodig is – regelingen opstellen. Alle milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces kunnen in de OR aan de orde worden gesteld. De werkgever zal maatregelen, die in verband daarmee genomen moeten worden, zo mogelijk in overeenstemming met de OR uitvoeren.

De werkgever moet zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden besteden, dat er sprake is van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is, zullen maatregelen worden getroffen om dit te realiseren. In Bijlage VI van deze cao is de tekst opgenomen met betrekking tot gezond werken.

11.2 FACILITEITEN VAKVERENIGINGEN

- 11.2.1 Om:
- contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en/of leden van hun Cao-commissie,
 - contacten mogelijk te maken tussen deze leden onderling,
 - de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen,

zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

- ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van huishoudelijke mededelingen,
- als regel buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen,
- kaderleden, die vanwege hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daarvoor vrij geven,
- in een dringend geval aan werknemers van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens werktijd contact te hebben met kaderleden, die in het bedrijf werken, en daarvoor ruimte beschikbaar stellen,
- aan de vakverenigingen een redelijk aantal werkuren voor vakbondswerk beschikbaar stellen. In voorkomende gevallen zal tijdig worden overlegd om een goede voortgang van de bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.

Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds plaatsvinden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die daarvoor passende interne richtlijnen zal geven.

- 11.2.2 Als de vakverenigingen aan een werkgever meedelen, dat zij voor een voorgenomen overleg hun delegatie willen laten bestaan uit werknemersleden uit de betrokken onderneming dan zal over de consequenties hiervan tevoren met de werkgever overleg worden gepleegd.
- 11.2.3 De werkgever is er verantwoordelijk voor dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld. Ook bij ontslag worden dezelfde maatstaven gehanteerd als voor werknemers die geen vakbondsfunctie vervullen.
- 11.2.4 a) Op hun verzoek zullen de vakverenigingen over de algemene gang van zaken in de ondernemingen worden geïnformeerd. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
- b) Wanneer zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld in lid a).

11.3 INGRIJPENDE WIJZIGINGEN IN DE ONDERNEMING

- 11.3.1 De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn of tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij aantoonbare bijzondere omstandigheden, zoals onder andere hierna omschreven, hiertoe noodzaken.
- 11.3.2 Naast de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels en de *Wet op de Ondernemingsraden* zal de werkgever die overweegt
- een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
 - het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren,
- op een zo vroeg mogelijk tijdstip de vakverenigingen uitnodigen voor overleg over de daaruit voor de werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.
- 11.3.3 In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de OR en de werknemers zullen worden voorgelicht.
- 11.3.4 Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de OR.
- 11.3.5 Wanneer van de hierboven genoemde maatregelen gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen kunnen worden getroffen.
- 11.3.6 De in een sociaal plan opgenomen financiële regelingen komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
- 11.3.7 Wanneer de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal bij de aanzegging ook de duur van de arbeidsovereenkomst in aanmerking worden genomen. In het algemeen zullen werknemers met het kortste dienstverband het eerste voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het belang van de onderneming zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever uitdrukkelijk verzet.

Wanneer de werkgever overgaat tot het opnieuw in dienst nemen van werknemers, geeft hij hierbij zoveel mogelijk voorrang aan die werknemers, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden. Daarbij is het van belang dat zij bekwaam zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en dat er niet meer dan een half jaar verstreken is sinds hun ontslag.

- 11.3.8 De wederpartij heeft het recht gebruik te maken van het bepaalde in de artikelen 672 (lid 9), 677 en 682 BW (zie Bijlage IX) als:
- de opzeggingstermijn niet in acht wordt genomen en/of
 - één van de partijen door opzet/schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de

arbeidsovereenkomst zonder opzegging (of zonder inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen) te beëindigen.

11.4 MILIEU

Partijen erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het 'interne' milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden als van het 'externe' milieu in hun omgeving. In het kader van het interne milieu wordt jaarlijks een arbeidsveiligheidsrapport opgesteld en wordt ook in het ARBO-jaarverslag aandacht aan dit onderwerp gegeven.

De werkgever overlegt met de Commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW-commissie) over het interne milieu. Ook zal, wanneer dat gewenst is, door vakverenigingen op lokaal niveau informatief overleg over het interne milieu plaatsvinden met de werkgever. Met betrekking tot het externe milieu zorgt de werkgever voor een strikte naleving van de milieuwetten en -verordeningen.

11.5 PREMIESPAREN

De premiespaarregeling is vervallen. Alleen voor medewerkers die reeds deelnemer in deze regeling waren blijft de werkgeversbijdrage (maximaal € 526 bruto per jaar) gehandhaafd.

11.6 CAO A LA CARTE

De werkgever hanteert een systeem van Cao à la Carte. Als bronnen van uitruil zijn aangewezen:

- bovenwettelijke vakantiedagen,
- overuren,
- overwerktoeslag,
- adv-dagen,
- eindejaarsuitkering,
- vakantietoeslag.

Als doelen van uitruil zijn aangewezen:

- (uitgesteld) verlof,
- extra ouderschapsverlof,
- extra zorgverlof (zie ook artikel 8.7),
- aanvullend pensioen,
- fietsplan
- levensloopregeling

Met de werknemer wordt één maal per jaar het doel van de bronnen vastgelegd. Fondsvorming zal via een geblokkeerde rekening buiten de organisatie plaatsvinden.

11.7 FISCALE UITRUIL

Woon-werkverkeer

- 11.7.1 De werkgever zal de mogelijkheid aanbieden om (een deel van) bijvoorbeeld de bruto vakantietoeslag of eindejaarsuitkering uit te ruilen voor een (hogere) onbelaste vergoeding van reiskosten 'woon-werkverkeer'. De bronnen van uitruil zullen op brancheniveau (tijdens periodiek overleg) worden vastgelegd.

Vakbondscontributie

- 11.7.2 Gedurende de looptijd van de cao wordt de mogelijkheid tot fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie voortgezet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

11.8 MANTELZORG

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de *Wet Arbeid en Zorg* het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

ARTIKEL 12 – VERPLICHTINGEN

12.1 VAN DE WERKGEVER

- 12.1.1 De werkgever zal de cao naar alle redelijkheid en billijkheid nakomen.
- 12.1.2 De werkgever mag geen enkele actie voeren of steunen die ten doel heeft wijziging te brengen in de arbeidsvoorwaarden zoals ze in deze cao geregeld zijn, op een andere wijze dan neergelegd in artikel 3.2.
- 12.1.3 De werkgever mag geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met de bepalingen in deze cao.
- 12.1.4 Indien mogelijk zal de werkgever komen tot een geregelde vorm van werkoverleg.
- 12.1.5 De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de overeenkomst die gesloten is tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW, FNV, CNV Vakmensen en De Unie met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.
De administratie van deze regeling wordt gevoerd door de Stichting Fonds Industriële Bonden (Postbus 9208, 3506 GE Utrecht).

12.2 VAN DE WERKNEMER

- 12.2.1 De werknemer moet de belangen van het bedrijf als een goed werknemer behartigen, ook als daartoe geen nadrukkelijke opdracht is gegeven.
- 12.2.2 De werknemer moet alle werkzaamheden die hem door of namens de werkgever worden opgedragen, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
- 12.2.3 De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en de zedelijkheid in het bedrijf van van de werkgever en moet de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever naleven.
- 12.2.4 De werknemer moet zich houden aan een eventueel bedrijfsreglement.
- 12.2.5 Tenzij de werkgever schriftelijk toestemming heeft gegeven, is het de werknemer niet toegestaan op welke wijze dan ook werkzaamheden voor derden te verrichten of geheel of ten dele zelfstandig een onderneming te drijven. Dit geldt niet voor werknemers die op deeltijdbasis bij een werkgever in dienst zijn, zolang de totale arbeidsduur van zowel de betreffende deeltijdbetrekking als de werkzaamheden voor derden en/of het – al dan niet gedeeltelijk – zelfstandig bedrijven van een onderneming, de 38 uur gemiddeld per week niet te boven gaat.
Het is de werkgever toegestaan om een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de betreffende bepalingen van het bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden verliest elke aanspraak op de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in artikel 9.
- 12.2.6 De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem vanwege zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt. Dit betreft bijvoorbeeld gegevens over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 12.2.7 De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis aan te gaan ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 670 BW, 3^e lid (zie Bijlage IX), moet hiervoor schriftelijke toestemming van de werkgever hebben.
- 12.2.8 Wanneer de werkgever dit wenst, kan de werknemer zich periodiek laten onderzoeken door een arts en zich laten doorlichten. De werkgever bepaalt welke arts dit onderzoek verricht. De betrokken werknemer kan afschrift opvragen van een eventuele mededeling aan de werkgever met betrekking tot het resultaat van dit onderzoek.

12.3 VAN DE VAKVERENIGINGEN

- 12.3.1 De vakverenigingen zullen deze cao naar alle redelijkheid en billijkheid nakomen.

12.3.2 De vakverenigingen zullen naleving van deze cao door hun leden bevorderen. Zij zullen op geen enkele wijze actie voeren of een actie ondersteunen, met als doel wijziging te brengen in deze cao op een andere manier dan omschreven in artikel 3.2. Ook zullen zij krachtige medewerking aan de werkgever verlenen om ongestoorde voortzetting van het bedrijf mogelijk te maken.

ARTIKEL 13 – GESCHILLEN

Er is een Vaste Commissie ingesteld bestaande uit twee vertegenwoordigers van de werkgevers en twee vertegenwoordigers van de vakverenigingen, allen met name aangegeven, plus voor ieder van hen een plaatsvervanger. Deze Commissie heeft tot taak:

- a) in geschillen ten aanzien van de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze cao te beslissen in de vorm van een bindend advies,
- b) te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de in deze cao vastgestelde beloning.

Een advies van de Vaste Commissie tast de mogelijkheid van partijen niet aan om zich alsnog tot de Kantonrechter te wenden. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij de Vereniging cao-belangen Nederlandse margarine-fabrikanten/VC-BNMF te Den Haag.

ARTIKEL 14 – DISCLAIMER

Wanneer tijdens de looptijd van de cao alle cao-partijen van mening zijn dan dit noodzakelijk is, zullen partijen de cao openbreken om die bepalingen te wijzigen die naar de mening van alle partijen strijdig zijn met de *Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd*.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde:

Vereniging cao-belangen Nederlandse margarine-fabrikanten (VC-BNMF)
Postbus 96949
2509 JH Den Haag
☎ 070 3525074
@ vc-bnmf@levensmiddelenhuis.nl

voorzitter en secretaris

Partijen ter andere zijde:

FNV te Utrecht
☎ 088 368 0 368
www.fnv.nl

de heer R. Vos

Partijen ter ene zijde:

Vereniging Verwerkers Slachtbijproducten (VVS)
Postbus 16
9580 AA Musselkanaal
☎ 0599 412605
info@vvsonline.nl

voorzitter en secretaris

Partijen ter andere zijde:

CNV Vakmensen.nl
Tiberdreef 4
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
☎ 030 751 1007
@ info@cnavvakmensen.nl

de heer P. Fortuin en de heer R. Pellis

BIJLAGE I – FUNCTIE-INDELING

Voor de vaststelling van het salaris worden werknemers ingedeeld in één van de volgende functiegroepen:

Groep A (0-30 ORBA-punten)	Inpakker
Groep B (30-50 ORBA-punten)	Medewerker huishoudelijke dienst Verpakking-/productiemedewerker Expeditie-/magazijnbediende Typiste Laboratoriummedewerker Kantinemedewerker Medewerker postkamer
Groep C (50-70 ORBA-punten)	2e Machinebediende 3e Administratief medewerker Heftruckchauffeur Medewerker afvalwaterzuivering Emballageverzorger Portier Telefoniste Tankenist
Groep D (70-90 ORBA-punten)	Laborant 1e Machinebediende Telefoniste/receptioniste 2e Administratief medewerker Medewerker bedrijfsadministratie Bedieningsman ketelhuis Secretariaatsmedewerker 1e Procesbediende
Groep E (90-110 ORBA-punten)	Voorwerker verpakkingsafdeling Medewerker verkoop binnendienst Monteur elektro Monteur mechanisch Bacteriologisch laborant Chauffeur Onderhoudsmedewerker Operator Medewerker transportafdeling Voorman magazijn 1e Administratief medewerker Secretaresse
Groep F (110-130 ORBA-punten)	Analist Medewerker planning Voorman vetsmelterij Medewerker cost accounting Procesoperator 1e Monteur elektro 1e Monteur mechanisch Storingsmonteur Assistent inkoper

Groep G
(130-150 ORBA-punten)

1e Procesoperator
Technisch magazijnbeheerder
Financieel medewerker bedrijfsadministratie
Voorman proces
Hoofdmonteur
1e Analist

Groep H
(150-170 ORBA-punten)

Coördinator periodiek/preventief onderhoud
Coördinator financiële administratie
Medewerker PC-helpdesk
Transportplanner
Planner
Medewerker contractafdeling

Groep I
(170-190 ORBA-punten)

Chef technische afdeling
Medewerker productmanagement/marketing
Producttechnoloog/medewerker research & development
Chef productie
Bedrijfseconomisch medewerker
Chef laboratorium

* _ * _ *

BIJLAGE II – SALARISSCHALEN

1.a Salarisschaal per 1 november 2020 per maand (inclusief een verhoging van 1,5%).

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1 periodiek	2157,58	2198,08	2266,31	2351,42	2466,25	2616,87	2809,39	3048,54	3329,52
2 periodieken	2178,37	2220,36	2294,66	2383,82	2502,70	2658,77	2864,12	3108,65	3402,50
3 periodieken	2200,65	2242,65	2323,05	2416,26	2539,18	2700,65	2918,82	3168,72	3475,41
4 periodieken	2222,19	2264,95	2351,42	2448,69	2575,67	2742,53	2973,52	3228,87	3548,38
5 periodieken	2246,70	2287,25	2379,77	2481,11	2612,16	2784,41	3028,25	3289,02	3621,36
6 periodieken		2309,49	2408,15	2513,55	2648,61	2826,28	3082,99	3349,09	3694,30
7 periodieken		2331,82	2436,54	2545,95	2685,12	2868,17	3137,69	3409,24	3767,26
8 periodieken		2354,11	2464,87	2578,36	2721,60	2910,06	3192,43	3469,37	3840,21
9 periodieken						2951,93	3247,12	3529,50	3913,17
10 periodieken								3589,60	3986,12

1.b Salarisschaal per 1 november 2020 per periode (inclusief een verhoging van 1,5%).

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1 periodiek	1986,75	2022,43	2083,92	2163,61	2270,36	2407,47	2584,46	2803,98	3062,70
2 periodieken	2004,57	2043,40	2110,27	2193,34	2304,12	2445,97	2635,13	2859,37	3129,58
3 periodieken	2023,14	2064,34	2136,59	2223,08	2337,89	2484,48	2685,78	2914,78	3196,45
4 periodieken	2043,20	2085,26	2162,94	2252,79	2371,66	2522,99	2736,43	2970,14	3263,32
5 periodieken	2066,22	2106,20	2189,28	2282,51	2405,45	2561,47	2787,09	3025,57	3330,23
6 periodieken		2127,11	2215,62	2312,26	2439,22	2599,99	2837,78	3080,93	3397,08
7 periodieken		2148,06	2241,99	2341,95	2473,01	2638,49	2888,41	3136,31	3463,93
8 periodieken		2169,01	2268,32	2371,66	2506,78	2676,98	2939,10	3191,72	3530,85
9 periodieken						2715,51	2989,76	3247,12	3597,70
10 periodieken								3302,52	3664,58

1.c Salarisschaal per 1 november 2020 per uur (inclusief een verhoging van 1,5%).

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1 periodiek	12,51	12,75	13,14	13,64	14,30	15,18	16,29	17,68	19,31
2 periodieken	12,63	12,88	13,31	13,83	14,52	15,42	16,61	18,03	19,73
3 periodieken	12,76	13,01	13,47	14,01	14,73	15,66	16,93	18,38	20,16
4 periodieken	12,89	13,14	13,64	14,20	14,94	15,91	17,25	18,73	20,58
5 periodieken	13,03	13,27	13,80	14,39	15,15	16,15	17,56	19,08	21,00
6 periodieken		13,40	13,97	14,58	15,36	16,39	17,88	19,42	21,43
7 periodieken		13,52	14,13	14,77	15,57	16,64	18,20	19,77	21,85
8 periodieken		13,65	14,30	14,95	15,79	16,88	18,52	20,12	22,27
9 periodieken						17,12	18,83	20,47	22,70
10 periodieken								20,82	23,12

2.a Salarisschaal per 1 mei 2021 per maand (inclusief een verhoging van 0,5%).

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	periodiek	2168,36	2209,07	2277,64	2363,18	2478,58	2629,95	2823,44	3063,78	3346,17
2	periodieken	2189,26	2231,47	2306,13	2395,74	2515,22	2672,06	2878,44	3124,20	3419,51
3	periodieken	2211,65	2253,87	2334,66	2428,34	2551,88	2714,15	2933,42	3184,57	3492,79
4	periodieken	2233,31	2276,28	2363,18	2460,93	2588,55	2756,24	2988,39	3245,01	3566,12
5	periodieken	2257,94	2298,69	2391,67	2493,52	2625,22	2798,33	3043,39	3305,47	3639,47
6	periodieken		2321,04	2420,19	2526,12	2661,85	2840,41	3098,40	3365,84	3712,78
7	periodieken		2343,48	2448,72	2558,68	2698,55	2882,51	3153,38	3426,29	3786,09
8	periodieken		2365,88	2477,20	2591,26	2735,20	2924,61	3208,39	3486,72	3859,41
9	periodieken						2966,69	3263,35	3547,15	3932,74
10	periodieken								3607,55	4006,05

2.b Salarisschaal per 1 mei 2021 per periode (inclusief een verhoging van 0,5%).

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	periodiek	1996,69	2032,54	2094,34	2174,43	2281,71	2419,50	2597,39	2818,00	3078,01
2	periodieken	2014,60	2053,62	2120,82	2204,31	2315,65	2458,20	2648,30	2873,67	3145,22
3	periodieken	2033,25	2074,66	2147,28	2234,20	2349,58	2496,90	2699,21	2929,36	3212,43
4	periodieken	2053,42	2095,68	2173,76	2264,05	2383,52	2535,61	2750,11	2985,00	3279,63
5	periodieken	2076,55	2116,73	2200,23	2293,92	2417,48	2574,28	2801,03	3040,69	3346,88
6	periodieken		2137,75	2226,70	2323,82	2451,42	2612,99	2851,97	3096,33	3414,07
7	periodieken		2158,80	2253,20	2353,66	2485,38	2651,69	2902,85	3151,99	3481,25
8	periodieken		2179,85	2279,66	2383,52	2519,31	2690,37	2953,79	3207,68	3548,50
9	periodieken						2729,09	3004,71	3263,35	3615,69
10	periodieken								3319,04	3682,90

2.c Salarisschaal per 1 mei 2021 per uur (inclusief een verhoging van 0,5%).

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	periodiek	12,58	12,81	13,21	13,71	14,38	15,25	16,38	17,77	19,41
2	periodieken	12,70	12,94	13,38	13,90	14,59	15,50	16,69	18,12	19,83
3	periodieken	12,83	13,07	13,54	14,08	14,80	15,74	17,01	18,47	20,26
4	periodieken	12,95	13,20	13,71	14,27	15,01	15,99	17,33	18,82	20,68
5	periodieken	13,10	13,33	13,87	14,46	15,23	16,23	17,65	19,17	21,11
6	periodieken		13,46	14,04	14,65	15,44	16,47	17,97	19,52	21,53
7	periodieken		13,59	14,20	14,84	15,65	16,72	18,29	19,87	21,96
8	periodieken		13,72	14,37	15,03	15,86	16,96	18,61	20,22	22,38
9	periodieken						17,21	18,93	20,57	22,81
10	periodieken								20,92	23,24

3. Initieel

- a) Per 1 november 2020 worden de salarissen van 1 mei 2020 met 1,5% verhoogd.
- b) Per 1 mei 2021 worden de salarissen van 1 november 2020 met 0,5% verhoogd.

* _ * _ *

BIJLAGE III – BEROEPSPROCEDURE BIJ FUNCTIECLASSIFICATIE

- III-1 Iedere werknemer krijgt schriftelijk mededeling van de functie die hij vervult en van de functiegroep met het daarbij behorende salaris. Ook de functieomschrijving wordt verstrekt.
- III-2 Wanneer een werknemer meent dat deze functie niet in overeenstemming is met de werkzaamheden die hij verricht en/of dat een nader inzicht in de werkzaamheden tot indeling in een hogere functiegroep zou leiden, dan kan hij zijn motivering voorleggen aan het Hoofd van de afdeling Personeel & Organisatie of aan diegene die in de onderneming met personeelszaken is belast (hierna te noemen 'Personeelszaken').
- III-3 Personeelszaken zal na overleg met de directe chef van betrokkene in overleg treden over de vraag of nadere classificatie gerechtvaardigd is en de betrokkene binnen 1 maand na indiening van zijn mededeling in kennis stellen van de uitkomst van dit overleg.
- III-4 Wanneer nadere classificatie niet gerechtvaardigd wordt geacht, staat het de betrokkene vrij om zijn opvatting ter toetsing voor te leggen aan de vakverenigingen die partij zijn bij deze cao.
- III-5 In dat geval zal afhandeling plaatsvinden op basis van een advies van een classificatiedeskundige, aan te wijzen door werkgevers en vakverenigingen. Dit moet binnen een termijn van 3 maanden zijn afgerond.
- III-6 Wanneer deze nadere classificatie gevolge heeft voor het salaris van betrokkene, ongeacht of deze positief of negatief zijn, dan ontvangt hij het salaris dat hoort bij de functiegroep waarin de functie die hij bekleedt, wordt ingedeeld. Deze (nieuwe) indeling vindt plaats met ingang van de maand volgend op die waarin hij zijn bezwaren of zijn verzoek, zoals omschreven in III-2, heeft kenbaar gemaakt.

* _ * _ *

BIJLAGE IV – REGELING GEDEELTELIJK LEERPlichtIGEN

- IV-1 Voor een werknemer die gedeeltelijk leerplichtig is geldt dat de normale arbeidsduur, zoals vastgesteld in de cao, voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- IV-2 Voor de tijd die een werknemer nodig heeft om zijn wettelijke leerplicht te vervullen en waarop hij een onderwijsinstelling bezoekt, heeft hij recht op vrijaf met behoud van salaris, tot een maximum van 1 hele dag per week.
- IV-3 Het aantal vakantiedagen, zoals vastgelegd in de cao, wordt – rekening houdend met IV-1 en IV-2 – naar evenredigheid voor hem verminderd.
- IV-4 Een werknemer kan niet worden verplicht in de onderneming werkzaamheden te verrichten op de dag waarop hij een onderwijsinstelling bezoekt, zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie heeft.
- IV-5 Wanneer een werknemer op één van de dagen, zoals bedoeld in IV-4, vrijwillig werkt, ontvangt hij het salaris dat normaal voor het werk op die dag geldt. Er geldt dan geen overwerktoeslag. Er wordt pas een overwerktoeslag toegekend als de arbeidstijd, zoals deze die dag in de onderneming volgens het dienstrooster is vastgesteld, wordt overschreden.
Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in IV-3.

* _ * _ *

BIJLAGE V – SCHOLING

V-1 **Algemeen**

Werkgevers zullen in de komende jaren veel aandacht besteden aan maatregelen die gericht zijn op handhaving en versterking van de concurrentiepositie; zij zullen blijven inspelen op veranderingen. Om de kwaliteit van processen en producten te handhaven en de efficiency van organisaties op een zo hoog mogelijk peil te brengen, zal de bedrijfstak investeren in nieuwe technologieën, productinnovatie en moderne informatiesystemen. Deze ontwikkelingen leiden ertoe, dat de komende jaren sprake zal zijn van aanzienlijke (extra) opleidingsinspanningen. Omdat werkgevers in hun beleid zullen blijven streven naar verandering, zal het scholings-/opleidingsbeleid een vast onderdeel van het ondernemingsbeleid zijn. Hieronder volgen de beleidsuitgangspunten.

V-2 Het personeelsbestand zal zoveel als en waar mogelijk op een hoger kwalitatief niveau worden gebracht. Dit betekent, dat er naar gestreefd wordt om gemiddeld twee procent van de effectieve arbeidstijd te besteden aan her-, om- en bijscholing.

V-3 **Doelstellingen**

Met betrekking tot de opleidingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van scholing en opleiding, te weten:

- a) het op peil houden en verbeteren van de kennis van de werknemers, nodig voor het uitvoeren van hun functie en voor verhoging van hun inzetbaarheid, ook met het oog op de ontwikkelingen in de ondernemingen;
- b) werknemers in staat stellen op langere termijn een (andere) functie te vervullen;
- c) extra scholingsinspanning voor werknemers die – met het oog op toekomstige ontwikkelingen – onvoldoende scholing/opleiding hebben ontvangen en voor werknemers die wel voldoende vooropleiding hebben, maar het volgen van onderwijs ontwend zijn. Daar waar dit mogelijk is, zullen de opleidingen niet uitsluitend gericht zijn op de directe functieervulling, maar ook op de hierboven omschreven doelstellingen van scholing en opleiding. Wanneer dit mogelijk is, zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend getuigschrift kunnen worden afgesloten.

V-4 **Analyse**

Per werkgever wordt periodiek een analyse van de scholings-/opleidingsbehoefte gemaakt. Hiervoor wordt nagegaan wat het scholingsniveau van de werknemers is op het tijdstip van de analyse en van het scholingsniveau dat nodig is in het kader van de toekomstige ontwikkelingen in de onderneming. Bij de analyse zullen ook de wensen van de werknemer aan de orde komen. De werknemer zal worden gevraagd deze kenbaar te maken. Als in een onderneming periodiek gesprekken worden gevoerd met werknemers over de wijze waarop zij hun functie vervullen, dan zal het onderwerp scholing daar aan de orde komen. Ook kan het onderwerp scholing op de agenda van het werkoverleg worden gezet. De analyse wordt eenmaal per 2 jaar gemaakt, maar als de ontwikkelingen hiertoe aanleiding geven, kan een andere frequentie worden aangehouden.

V-5 **Opleidingsplannen**

Op basis van de analyse worden de opleidings- en scholingsplannen opgesteld. In deze plannen staat welke opleidingen zijn geselecteerd en de scholingsprogramma's. Omdat de scholingsbehoefte per functie en per werknemer kan verschillen, zullen de scholingsprogramma's naar duur en inhoud variëren. Zo kan het in het kader van artikel V-3c) nodig zijn overschakelprogramma's op te tellen. De scholingsplannen omvatten verder:

- de maatregelen die getroffen moeten worden om de opleidingen plaats te laten vinden, en
- de termijnen waarbinnen de verschillende opleidingen moeten zijn afgerond.

De scholings- en opleidingsplannen worden opgenomen in bedrijfsopleidingsplannen. Deze worden jaarlijks geactualiseerd en ter instemming voorgelegd aan de OR.

V-6

a) **Scholing/opleiding op verzoek van de werkgever:**

- Als scholing of opleiding op verzoek van de werkgever direct verband houdt met de huidige of binnenkort te vervullen functie van de werknemer en deze scholing of opleiding geheel of gedeeltelijk in werktijd plaatsvindt, dan zal (voor zover nodig) verzuim met behoud van salaris worden toegestaan.
- Kan scholing/opleiding niet in werktijd plaatsvinden dan vindt compensatie van de strikte cursustijd (dat wil zeggen zonder reistijd) plaats in de vorm van 'tijd voor tijd'.
- De kosten van de scholing of opleiding, alsmede de gemaakte reiskosten, komen voor rekening van de werkgever. Er wordt geen terugbetalingsregeling met de werknemer overeengekomen in geval van uitdiensttreding.

b) **Scholing/opleiding op verzoek van de werknemer:**

- Een verzoek van de werknemer tot opleiding op kosten van de werkgever wordt gehonoreerd, wanneer dit gericht is op de huidige functie of op een loopbaan binnen/buiten de onderneming en wanneer de cursuskosten exclusief verlet maximaal €1.500 per verzoek bedragen. Dit budget mag door de werknemer ook worden aangewend :
 - in het kader van persoonlijke ontwikkeling, tenzij niet aan één van de volgende criteria wordt voldaan:
 - de gewenste cursus/opleiding maakt het mogelijk dat de werknemer zich kan ontwikkelen in zijn huidige functie dan wel in een andere richting dan zijn huidige functie/werkzaamheden of
 - de gewenste activiteiten (bijvoorbeeld cursussen, coaching, begeleiding, enz.) kunnen ertoe bijdragen de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer merkbaar te verdiepen en/of te verbreden;
 - voor een EVC-traject, mits via een gelicentieerde instelling. Een EVC vervolgtraject mag worden ingezet en/of afgerond en zal door de werkgever worden vergoed wanneer dit het scholingsbudget van €1.500 per verzoek overschrijdt.
 - voor de loopbaanscan van *FNV Loopbaanbegeleiding* en/of *James van de vakbond* (CNV).

Een bedrag van maximaal €1.500 per verzoek wordt ook vergoed wanneer de totale cursuskosten hoger zijn dan dit bedrag. Een verzoek tot opleiding op kosten van de werkgever kan alleen gedaan worden door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden (waarbij voor de bepaling van de termijn van 6 maanden de diverse contracten voor bepaalde tijd bij elkaar worden geteld).

- Verzoeken tot opleiding dienen schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend. Over de toekenning of afwijzing van het verzoek zal de werknemer schriftelijk worden geïnformeerd.
- Voor een opleiding op verzoek van de werknemer kan vóór een examen één dag studieverlof worden gegeven met behoud van salaris en met een maximum van 3 dagen per jaar.

Werkgevers zullen de aanwending van scholingsbudget inzichtelijk maken en daarover rapporteren tijdens het periodiek overleg op brancheniveau (zie artikel 11.1.2).

c) **Functioneringsgesprekken**

Aan medewerkers zal informatie en indien gewenst scholing en/of training worden aangeboden voor het voeren van functioneringsgesprekken.

V-7

Subsidies (SOL)

Wanneer een werkgever gebruik wil maken van subsidies uit het *Europees Sociaal Fonds* dan loopt de aanvraag via de *Stichting Opleidingsfonds voor de Levensmiddelenindustrie* (SOL). De werkgever die hiervan gebruik maakt, verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de SOL om het fonds in de gelegenheid te stellen te zorgen voor publiekrechtelijke co-financiering. Vóór de subsidieaanvraag wordt ingediend, zal het betreffende scholingsplan ter instemming worden voorgelegd aan de OR.

* _ * _ *

BIJLAGE VI – GEZOND WERKEN

Partijen erkennen het belang van het terugdringen van ziekteverzuim en tegengaan van instroom in de WIA.

- VI-1 De werkgever zal plannen ontwikkelen met betrekking tot:
- een beleid om het ziekteverzuim te voorkomen en/of terug te dringen, inclusief het werkplek-onderzoek door een bedrijfsgezondheidsdienst/arbodienst, een analyse daarvan en het op grond daarvan geven van onderricht en voorlichting;
 - begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium, gericht op de terugkeer in de werksituatie; hiervoor kan een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld;
 - het optimaal benutten van mogelijkheden tot interne herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers;
 - procedures verband houdende met de uitvoering van de *Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten* (Wet REA).

Werkgevers en vakverenigingen spreken samen criteria af waaraan een in te schakelen re-integratiebedrijf moet voldoen. In overeenstemming met de OR zal een reïntegratiebedrijf (of -bedrijven) worden aangewezen en zal toetsing van de criteria plaatsvinden.

De werkgever zal zijn bedrijfsgezondheidsdienst/arbodienst opdragen om in het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (pago) ook aandacht te besteden aan 'werkdruk'. De uitkomsten van het onderzoek en oplossingen van eventuele gesignaleerde knelpunten zullen aan de orde komen in het overleg met de OR.

- VI-2 De werkgever zal een positief beleid voeren ten aanzien van de tewerkstelling van gehandicapte werknemers Dit om de uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid in te perken. De werkgever zal in overleg met UWV Werkbedrijf en bedrijfsgezondheidsdienst/arbodienst aandacht besteden aan de mogelijkheid om gedeeltelijk arbeidsongeschikte kandidaten, die zij voordragen, te plaatsen in functies die voor hen geschikt zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteit van de werknemer en zijn inpasbaarheid in de organisatie. Ook bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer wordt zo goed mogelijk rekening gehouden met de mate van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer. In aansluiting hierop zal met de OR, in overleg met UWV Werkbedrijf en bedrijfsgezondheidsdienst/arbodienst, worden nagegaan welke functies gedeeltelijk arbeidsongeschikten in principe kunnen vervullen. Bij vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
- de fysieke vereisten voor de betreffende functie,
 - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie gedeeltelijk arbeidsongeschikten te plaatsen.

De vastgestelde functies zullen worden aangemeld bij het in te schakelen reïntegratiebedrijf en zullen wanneer ze vrijkomen vervuld gaan worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De OR en het UWV Werkbedrijf worden hiervan op de hoogte gehouden. In het periodiek overleg op brancheniveau en in eventueel tussentijds overleg met de vakverenigingen wordt over de voortgang en de invulling gerapporteerd. Wanneer een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, dan zal in overleg met het UWV Werkbedrijf en bedrijfsgezondheidsdienst/arbodienst worden vastgesteld of hij in één van de vastgestelde functies kan worden geplaatst, als hij niet in zijn oude functie kan blijven werken. Als dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, dan zal de werkgever ontslag aanvragen. Het door het UWV Werkbedrijf getoetste re-integratieplan zal bij de ontslagaanvraag gevoegd worden.

- VI-3 De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan een beroep doen op zijn werkgever voor een re-integratie plan dat gericht is op werkherleving bij een andere werkgever als hij niet opnieuw aan het werk kan bij zijn eigen werkgever.

* _ * _ *

BIJLAGE VII – 4/5-PLOEGENDIENST

In aanvulling op de bepalingen ten aanzien van het werken in ploegendienst (artikel 5.2.2, 5,2,3 en 5.5) gelden voor werknemers in 4/5-ploegendienst, ook wel de volcontinu dienst genoemd, een aantal aanvullende bepalingen.

Arbeidstijd

- VII-1 In de 4/5-ploegendienst wordt onder normale omstandigheden op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wisselend in ochtend-, middag- en nachtdiensten werken. Gedurende 8 weken per jaar wordt gewerkt in een 4-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 42 uur per week. Gedurende 44 weken per jaar wordt gewerkt in een 5-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
Werknemers in de 4/5-ploegendienst kennen geen arbeidsduurverkortung.

Bijzondere beloningen

- VII-2 Voor medewerkers in de 4/5-ploegendienst zijn de volgende bepalingen niet van toepassing :
- ploegentoeslag (artikel 7.1.1 t/m 7.1.4),
 - ploegenwissel-/sprongtoeslag (artikel 7.2),
 - verschoven uren toeslag (artikel 7.4),
 - verzuimrentoeslag (artikel 7.5) en
 - consignatievergoeding (artikel 7.6).

Ploegentoeslag

- VII-3 De toeslag voor werken in 4/5-ploegendienst (8/44 weken) bedraagt 29,5% voor alle uren van de week.

Overwerk

- VII-4 Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, ook wel overwerk genoemd, dan gelden de bepalingen van artikel 7.3.2 en 7.3.3 (1e alinea) van deze cao.

Compensatie in vrije tijd

- VII-5 Wanneer gekozen wordt voor compensatie in vrij tijd bedraagt de vergoeding, inclusief het doorbetaalde salaris, de volgende percentages van het uurloon:

	<u>% van het uurloon</u>
maandag t/m zaterdag 13.00 uur	100%
zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	150%
uren op feestdagen	200%

Uitbetaling in geld

- VII-6 Anders dan in artikel 7.3.4 geldt voor werknemers in de 4/5-ploegendienst dat, wanneer gekozen wordt voor uitbetaling van overwerkuren, de vergoeding, inclusief het doorbetaalde salaris, de volgende percentages van het uurloon bedraagt:

	<u>% van het uurloon</u>
uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur	150%
uren op zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	200%
uren op feestdagen	300%
uren op roostervrije dagen:	
- op maandag t/m vrijdag	200%
- op zaterdag en zondag	300%
- op feestdagen	400%

De beloning voor werken op feestdagen zonder overschrijding van het dienstrooster is geregeld in VII-8. Over uren wordt geen ploegentoeslag gegeven.

Ploegenwisseltoeslag (sprongtoeslag)

- VII-7 Werknemers die worden overgeplaatst naar een andere dienst ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 1,09% van het periodesalaris.
Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen opnieuw betaald als de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende ten minste 7 opeenvolgende diensten in de afwijkende dienst heeft gewerkt.

Zon- en feestdagen

VII-8 Op zon- en feestdagen, zoals genoemd in artikel 8.5, wordt normaal volgens het geldende dienstrooster gewerkt. Werknemers in 4/5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag moeten werken, ontvangen voor de gewerkte uren op die feestdag, een toeslag van 150% van hun uurloon per gewerkt uur. Wanneer de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kan deze toeslag in vrije tijd worden opgenomen.

Aan werknemers in 4/5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag moeten werken, maar van wie de dienst om bedrijfstechnische redenen komt te vervallen, kan op deze feestdag vrije tijd worden gegeven zonder inlevering van snipperuren of op te nemen vervangende vrije tijd.

* _ * _ *

BIJLAGE VIII – BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE ‘AANHouden TOEKENNING JAARLIJKSE PERIODIEK’

Bezwaarprocedure

- VIII-1 Wanneer een medewerker het niet eens is met een besluit tot en/of verlenging van de duur van het ‘tijdelijk aanhouden jaarlijkse periodiek’, dan dient hij dit binnen 14 dagen schriftelijk kenbaar te maken bij de direct leidinggevende die daartoe heeft besloten.
- VIII-2 Het streven is om eerst een oplossing te vinden in ‘goed overleg’ tussen medewerker en direct leidinggevende, waarna de direct leidinggevende zijn eerdere beslissing tot ‘tijdelijk aanhouden jaarlijkse periodiek’ schriftelijk zal herzien dan wel handhaven. Aan de periode van ‘goed overleg’ is een termijn verbonden van in totaal maximaal 15 werkdagen, gerekend vanaf de dag van ontvangst van het schriftelijke bezwaar.
- VIII-3 Tijdens het ‘goed overleg’ (zie lid 2) mag de medewerker zich laten bijstaan door een intern vertrouwenspersoon.
- VIII-4 Wanneer de direct leidinggevende zijn beslissing niet binnen de in punt 2 gestelde termijn van 15 werkdagen herzielt dan wel handhaaft, wordt de medewerker geacht te hebben voldaan aan het doorlopen van de bezwaarprocedure en kan hij/zij een beroep doen op de beroepsprocedure.

Beroepsprocedure

- VIII-5 Wanneer een medewerker het – na doorlopen van de bezwaarprocedure – niet eens is met handhaving of herziening van het besluit tot en/of verlenging van de duur van het ‘tijdelijk aanhouden jaarlijkse periodiek’, dan dient hij dit binnen 14 dagen schriftelijk en met redenen omkleed kenbaar te maken bij een Beroepscommissie.
- VIII-6 Deze Beroepscommissie bestaat uit een lid van de directie en de voorzitter van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
- VIII-7 De Beroepscommissie heeft tot taak om binnen 20 werkdagen, gerekend vanaf dag van ontvangst van het beroepsverzoek, schriftelijk en met redenen omkleed in de vorm van een ‘bindend advies’ te beslissen over het voorliggende geschil en/of de zorgvuldigheid van de gevolgde procedure.
- VIII-8 Wanneer een medewerker het niet eens is met het oordeel/advies van de Beroepscommissie dan staat het hem/haar vrij zich tot de Kantonrechter te wenden.
- VIII-9 Een gang naar de Kantonrechter (zie lid 8) heeft ten aanzien van het ‘tijdelijk aanhouden jaarlijkse periodiek’ geen opschortende werking; de periode van ‘aanhouding periodiek’ duurt voort totdat de Kantonrechter een uitspraak heeft gedaan.

Mocht een gestelde uiterste reactietermijn door omstandigheden niet gehaald kunnen worden, dan zullen betrokkenen dat zo snel mogelijk (en binnen de gestelde termijn) aan elkaar kenbaar maken.

Onder schriftelijke reactie of toelichting wordt ook verstaan ‘per e-mail’.

* _ * _ *

BIJLAGE IX– RELEVANTE ARTIKELEN BURGERLIJK WETBOEK

ARTIKEL 628 (genoemd in artikel 8.4 van de cao)

1. De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.
2. Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van de uitkering.
3. Indien het loon in geld op een andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van lid 1 kan voor de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal 6 maanden worden overeengekomen.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
9. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de in lid 1 genoemde verplichting geheel of gedeeltelijk niet geldt indien het niet verrichten van de overeengekomen arbeid het gevolg is van bij die regeling te bepalen buitengewone omstandigheden en aan bij die regeling te bepalen voorwaarden wordt voldaan.
10. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

ARTIKEL 629 (genoemd in artikel 8.3.2 en 9.1.1 van de cao)

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de *Wet Financiering Sociale Verzekeringen*, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd was.
2. In afwijking van lid 1 geldt dat het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van 6 weken voor de werknemer die:
 - a. doorgaans op minder dan 4 dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
 - b. de in art.7, onderdeel a, van de *Algemene Ouderdomswet* bedoelde leeftijd heeft bereikt.Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4, voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, 1^e lid, van de *Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen* later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, 2^e en 3^e lid, van de *Wet Arbeid en Zorg*.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voor zover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste 2 dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan of aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, 2^e en 3^e lid van de *Wet Arbeid en Zorg*, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, 1^e lid, van de *Wet Werken Inkomen naar Arbeidsvermogen* later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen* op grond van artikel 24, 1^e lid, van de *Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen* heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, 9^e lid, 1^e zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, 1^e lid, van de *Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering*, indien die wachttijd op grond van het 7^e lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen* op grond van artikel 71a, 9^e lid, van de *Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering* heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a, lid 4, verricht blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

ARTIKEL 643 (genoemd in artikel 8.1.13 van de cao)

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.
2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gerede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

ARTIKEL 645 (genoemd in artikel 8.1.13 van de cao)

Van de artikelen 634 tot en met 643 kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegelaten.

ARTIKEL 668 (genoemd in artikel 4.3.3 en 11.1.7 van de cao)

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
 - a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
 - b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. Lid 1 is niet van toepassing indien:
 - a. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of
 - b. de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.
3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel a, in het geheel niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor 1 maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is verschuldigd vanaf een maand na de dag waarop de verplichting op grond van lid 1 is ontstaan. De vergoeding is niet langer verschuldigd indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.

4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien:
 - a. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a of b, niet is nagekomen; of
 - b. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.
5. Lid 4, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.
6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 3 wordt verstaan onder loon.

ARTIKEL 670 (genoemd in artikel 12.2.7 van de cao)

3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

ARTIKEL 672 (genoemd in artikel 4.2.1, 4.2.2 en 11.3.8 van de cao)

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de *Algemene Ouderdomswet* bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd, bedraagt de door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging, in afwijking van lid 4, de termijn, bedoeld in artikel 628a, leden 2 en 4, of vier dagen, indien het een functie betreft die is aangewezen op grond van artikel 628a, lid 11. Lid 1 is niet van toepassing.
6. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
7. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
8. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 8, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
10. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of 683.
11. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
12. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 11, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

ARTIKEL 677 (genoemd in artikel 11.3.8 van de cao)

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.
3. De vergoeding, bedoeld in lid 2, is:
 - a. in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren;
 - b. in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
4. De partij die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, in strijd met lid 1 opzegt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in dit lid, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar tot niet

minder dan het in geld vastgestelde loon voor 3 maanden. De werknemer kan de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen.

5. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in lid 2:
 - a. matigen, indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel a, ten minste gelijk is aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij toepassing van de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, had behoren voort te duren;
 - b. op een hoger bedrag stellen, indien de opzegging geschiedt door de werknemer en hem dit gelet op de omstandigheden billijk voorkomt.
6. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 4, op een hoger bedrag kan stellen ten laste van de werknemer, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8, kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de 1^e zin.
7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1 of in lid 4, laatste zin, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

ARTIKEL 678 (genoemd in artikel 8.1.20 van de cao)

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

ARTIKEL 682 (genoemd in artikel 11.3.8 van de cao)

1. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming, bedoeld in artikel 671a:
 - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 669, lid 1 of 3, onderdeel a of b,
 - b. aan hem, bij een opzegging in strijd met artikel 669, lid 1 of 3, onderdeel a, ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien herstel in redelijkheid niet mogelijk is vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, of
 - c. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel b, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
2. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1 onderdelen d of h:
 - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 699, of
 - b. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
3. De rechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen e of f, aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging:
 - a. in strijd is met artikel 669, of
 - b. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
4. Indien de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:
 - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd, of

- b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
- 5. Indien de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voor de ontbinding, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:
 - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd, of
 - b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
- 6. Indien de kantonrechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 1, onderdeel a, of lid 2, onderdeel a, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst wordt hersteld en treft hij voorzieningen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst.
- 7. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen d, e, f of h, aan hem ten laste van de werkgever een vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de transitievergoeding, bedoeld in artikel 673, lid 2, indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel 1.
- 8. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in de leden 1 t/m 5 en 7 wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

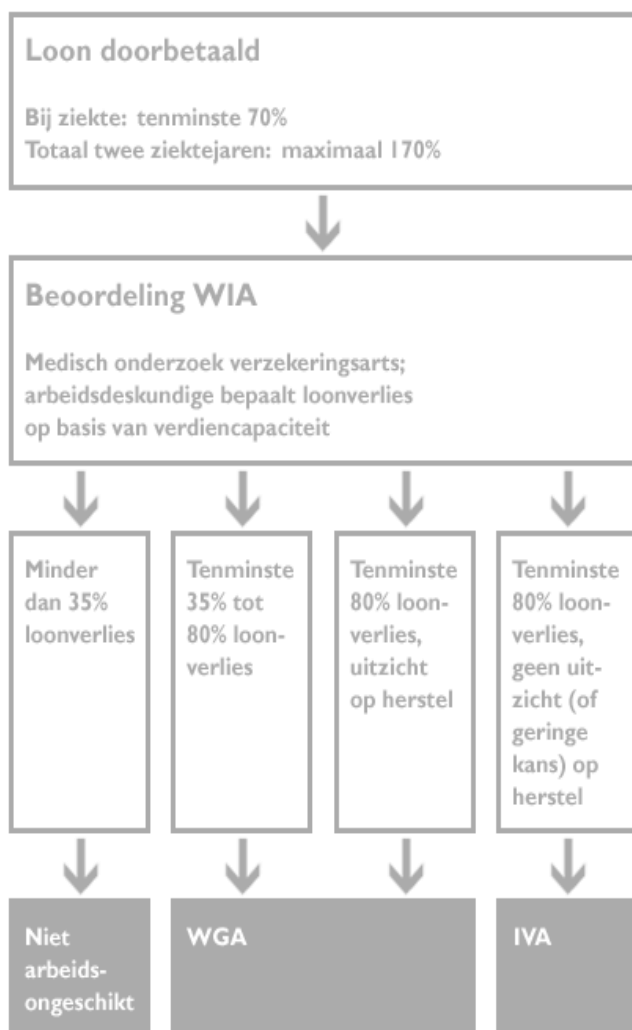
* _ * _ *

Uit : 'Overheid.nl, wegwijzer naar informatie en diensten van alle overheden'
https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2020-10-15#Boek7_Titelddeel10

BIJLAGE X – WIA EN WGA PER 1 JANUARI 2006

WIA

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen



WGA

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten



* maximaal maximumdagloon

(www.werkenaarvermogen.nl/re_wia.htm) (www.werkenaarvermogen.nl/re_wga.htm)

* _ * _ *

Uit : website Ministerie van Sociale Zaken – juni 2006

BIJLAGE XI – REGIOKANTOREN VAKVERENIGINGEN

FNV

Centraal vakbondshuis Utrecht

Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
☎ 088 368 0 368

Regionaal vakbondshuis Amsterdam

Gebouw Trivium
Derkinderenstraat 2-8
1062 DB Amsterdam
☎ 088 368 0 368

Regionaal vakbondshuis Deventer

Gotlandstraat 2a
7418 AZ Deventer
☎ 088 368 0 368

Regionaal vakbondshuis Groningen

Leonard Springerlaan 23
9727 KB Groningen
☎ 088 368 0 368

Regionaal vakbondshuis Rotterdam

Pegasusweg 200
3067 KX Rotterdam
☎ 088 368 0 368

Regionaal vakbondshuis Weert

Schepenlaan 6
6002 EE Weert
☎ 088 368 0 368

CNV Vakmensen

Hoofdkantoor

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
☎ 030 751 1007

* _ * _ *

BIJLAGE XII – PROTOCOLAFSPRAKEN

Reparatie WW

- XI-1 Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd 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, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 18 maart 2016 zijn gemaakt. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opgebroken.
- Conform landelijke afspraken nemen werknemers in de margarine- en spijsvetindustrie met ingang van 1 augustus 2018 de volledige premie van de private aanvullende WW/WGA voor hun rekening. De premie bedraagt in 2018 0,2% van het SV loon en zal naar verwachting oplopen tot 0,6% in 2022 (met een maximum van 0,75% in 2022).
- De afspraken zijn vastgelegd in een aparte verzamel-cao, welke in juli 2018 algemeen verbindend is verklaard.

Duurzame inzetbaarheid – pilot Vitaliteitsregeling

- XI-2 Per 1 maart 2020 vindt bij werkgevers met meer dan 50 medewerkers (te weten Remia en Vandemoortele) een pilot plaats voor de duur van 18 maanden, waarin het voor medewerkers in 3-ploegendienst mogelijk wordt om vanaf 59,5 jarige leeftijd gebruik te maken van een nieuwe Vitaliteitsregeling. Doel van de regeling is om medewerkers gezond en vitaal hun AOW-gerechtigde leeftijd te laten halen in 3-ploegendienst.

1. Potentiële deelnemers aan de pilot: medewerkers die op ingangsdatum of gedurende de looptijd van de pilot 59,5 jaar of ouder zijn/worden en nog werkzaam zijn in 3-ploegendienst (nachtdienst).
2. Inhoud Vitaliteitsregeling:
 - a) 80% werken, 90% salaris en 100% opbouw pensioen;
 - b) vanaf 2 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd is de deelnemer niet meer verplicht in nachtdienst te blijven werken (d.w.z. overgang naar 2-ploegendienst); in dat geval vindt afbouw van de ploegentoeslag plaats conform artikel 7.1.5.b;
 - c) lid b) geldt ook voor medewerkers die geen gebruik maken van de Vitaliteitsregeling en voltijd in 3-ploegendienst zijn blijven werken;
 - d) de artikelen 5.5.2.a+b (recht op einde nachtdienst) zijn niet meer van kracht, d.w.z. dat het gedurende de pilot niet meer is toegestaan uit 3-ploegendienst te gaan op moment dat leeftijd (conform tabel artikel 5.5.2b) wordt bereikt; dat geldt ook voor medewerkers die op moment van ingang van de pilot ouder zijn dan 59,5 jaar en nog werkzaam zijn in 3-ploegendienst;
 - e) de tabel in artikel 5.5.2 wordt aangepast aan de gewijzigde verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd; vanaf 2024 wordt de ingangleeftijd Vitaliteitsregeling met een gelijk aantal maanden opgehoogd als de AOW-gerechtigde leeftijd;

	AOW-leeftijd		Ingangleeftijd Vitaliteitsregeling			Ontheffing via bedrijfsarts	
	66	4	59	6		58	10
2019	66	4	59	6	4 x 1,5	58	10
2020	66	4	59	6		58	10
2021	66	4	59	6		58	10
2022	66	7	59	10	3 x 1,5	59	1
2023	66	10	60	2	3 x 1,5	59	4
2024	67	0	60	4		59	6

- f) artikel 5.5.2.c (ontheffing via bedrijfsarts) blijft van kracht; in dat geval wordt deelname aan de Vitaliteitsregeling beëindigd;
- g) de artikelen 8.2.2 en 8.2.3 zijn niet meer van kracht.

3. Vóór het einde van de looptijd zullen cao-partijen de Vitaliteitsregeling evalueren.
4. Medewerkers die tijdens de pilotperiode gaan deelnemen aan de Vitaliteitsregeling dienen deze uit tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd.

Werkgevers zullen zo snel als mogelijk hun potentiële deelnemers aan de Vitaliteitsregeling informeren/voorlichten over de inhoud van de regeling en – indien gewenst – informeren over de (financiële) consequenties.

Voor werkgevers met minder dan 50 medewerkers (te weten, Levo, Sonac Harlingen/Eindhoven en Ten Kate) blijven de artikelen 5.5.2a+b, 8.2.2 en 8.2.3. van kracht.

Rouw op het werk

XI-3 De checklist *Rouw op het werk* van CNV Vakmensen zal worden verstrekt aan leidinggevenden.

* _ * _ *

TREFWOORDENINDEX

<u>Trefwoord</u>	<u>Artikel/bijlage</u>
A dv-dagen (verkoop en toeslag)	5.1
Administratieve ziekmelding	9.1
Afbouw toeslagen	6.2 (persoonlijke toeslag), 7.1 (ploegentoeslag)
AOW leeftijd	4.2, 5.5
Arbeidsduur	5.1, 6.2, 7.3, 7.4, bijlage IV-1
Arbeidstijd	5.2, 8.3, bijlage IV-5, bijlage V-2
Arbeidsongeschikt(heid)	8.1, 9.1, bijlage VI-2 en VI-4
Arbeidsovereenkomst	4.1, 4.2, 4,3 8.1, 11.1, 11.3
Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	4.3
B edrijfsreglement	4.4, 8.4, 12.2
Bezwaar-/beroepsprocedure ‘aanhouden’ periodiek	bijlage VIII
BHV-vergoeding	7.9
Burgerlijk Wetboek (relevante artikelen)	bijlage IX
C ao a la Carte	8.7, 11.6
Consignatievergoeding	7.6
D eeltijd	5.3, 7.3, 12.2
Definities	1
Disclaimer	14
E VC	bijlage V-6b)
Extra gang	7.3
F aciliteiten vakverenigingen	11.2
Feestdagen	7.3, 7.4, 7.6, 8.1, 8.5
Fiscale uitruil	11.7
Functiegroep	6.1, 6.2, bijlage I, bijlage III-1-2-6
Functie-indeling	6.2, bijlage I
Functieclassificatie	bijlage III
Functioneringsgesprek (informatie)	bijlage V-6c)
Fysiotherapie	7.9
G arantiebanen	11.1
Geboorteverlof	8.3
Gedeeltelijk leerplichtigen	zie <i>Leerplichtigen</i>
Geheimhouding	12.2
Geschillen	zie <i>Vaste Commissie</i>
Gezond werken	11.1, bijlage VI
Gratificatie	zie <i>Jaarlijkse uitkering</i>
H ogere functie	6.2
I ngeleende arbeidskrachten	11.1
Initieel	bijlage II-3
Ingrijpende wijzigingen	11.3
J aarlijkse uitkering	7.8
Jaarlijkse periodiek (aanhouden toekenning)	zie <i>Periodiek – ‘aanhouden’</i>
K arweiwerkzaamheden	4.3
Kort verzuim	zie <i>Verzuim</i>

Kwaliteit arbeidsplaats	11.1
L agere functie	6.2
Leerplichtigen	bijlage IV
Leeftijdsschalen	6.3
Loondoorbetaling	9.1
M antelzorg	11.8
Meeruren(toeslag)	5.4, 7.3, zie verder <i>Overwerk(toeslag)</i>
Milieu	11.1, 11.4
N EN-certificering uitzendbureaus	11.1
Nul-uren-contract	4.1
O ndernemingsraad (OR)	5.3, 11.1
Ongeval op werkvloer (vergoeding)	7.9
Ongewenste omgangsvormen	11.1
Opzegtermijnen	4.2, 4.3
Organisatiebureaus	11.1
Oudere werknemers	5.4, 5.5, 7.1, 8.2, 10.2, 10.3, 10.4
Ouderschapsverlof	8.6, 11.6
Overige vergoedingen	7.9
Overlijden	8.1, 8.3, 9.2
Overwerk	5.4, 7.5
Overwerktoeslag	7.3, 9.2, 11.6, bijlage IV-5
P ensioenregeling	8.6, 10.1, 11.6
Pensioen-dakregeling	10.4
Periodiek overleg	11.1
Periodiek – toekenning	6.2
Periodiek – ‘aanhouden’ jaarlijkse toekenning	6.2
Periodiek – ‘aanhouden’ bezwaarprocedure	bijlage VIII
Periodiek onderzoek	12.2
Persoonlijke toeslag	6.2
Ploegendienst	5.1, 5.2, 5.5, 7.2, 7.4, 7.5, 8.5
4/5-Ploegendienst	5.6, bijlage VII
Ploegentoeslag	7.1, 7.2, 7.3
Ploegenwissel-/sprongtoeslag	7.2
Premiesparen	11.5
Prepensioenregeling	10.3
Proeftijd	4.1
Protocol-afspraken	bijlage XI
R egiokantoren vakverenigingen	bijlage X
S alarisschaal	6.2, 6.3, bijlage II
Scholing	8.1, 8.3, bijlage V
Second opinion	9.1
Snipperdag/-uur	8.1
Sociaal beleid	11.1
Sociaal Fonds	bijlage V-7
Sociaal plan	11.3
Sprongtoeslag	zie <i>Ploegenwisseltoeslag</i>
Stageplaatsen	11.1
T ijdelijke waarneming	6.2

Uitkering na overlijden	zie <i>Overlijden</i>
Uitzendbureaus	zie <i>NEN-certificering uitzendbureaus</i>
Uitzendkrachten	11.1
Uurloon	bijlage II
Vacatures	11.1
Vakantie	8.1, bijlage IV-3-4-5
Vakantierechten (niet opgenomen)	8.1
Vakantietoeslag	7.7
Vakantiewerkers	6.3
Vakbondscontributie (fiscale uitruil)	11.7
Vakverenigingen	3.2, 5.2, 5.3, 8.3, 8.4, 11.1, 11.2, 11.3, 11.5, 12.3, 13, bijlage III-4-5, bijlage VI-1-2
Vaste Commissie (geschillen)	13
Vergoedingen, overige	1.9
Verhuizing	8.3
Verkoop adv-dagen	5.1
Verplichtingen werkgever	12.1
Verplichtingen werknemer	12.2
Verplichtingen vakverenigingen	12.3
Verschoven uren toeslag	7.4
Verzuim	6.2, 8.3, 8.4, bijlage V-6, bijlage VI
Verzuimurentoeslag	7.5
Vitaliteitsregeling – pilot	bijlage XII
Vorbereidingscursus ouderen	10.2
Vrije uren ouderen	8.2
WAO	9.1, 9.2, bijlage VI
Werkings sfeer	2
WIA en WGA	9.2, bijlage X
WGA hiaatverzekering	9.1
Woon-werkverkeer (fiscale uitruil)	11.7
WW reparatie (protocol-afspraken)	bijlage XII
Zaterdag, zondag (toeslag)	7.1, 7.3, 7.4, 7.6, 8.5
Zorgverlof	8.7, 11.6

* _ * _ *