

**STRAMIT BV
KANAALSTRAAT 107
5711 EG SOMEREN**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**afgesloten tussen
Stramit BV en FNV**

**Periode 1 januari 2022
t/m 31 december 2022**

INHOUD
CAO Stramit BV te Someren

Artikel		Blz
1	Definities	4
2	Verplichtingen van de werkgever	4
3	Verplichtingen van de vakvereniging	5
4	Verplichtingen van de medewerker	5
5	Aanneming, opzegging en ontslag:	5
6	Pensioenregeling	6
7	Arbeidsduur en dienstrooster	7
8	Functiegroepen en salarisschalen	8
9	Toepassing van de salarisschalen:	8
10	Overwerk en verschoven uren	10
11	Beloning voor arbeid in verschoven dienst en ploegendienst:	11
12	Vakantietoeslag	12
13	Levensloopregeling	13
14	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	13
15	Uitkering bij overlijden	13
16	Feestdagen	14
17	Vakantie:	14
18	Verzuim met behoud van loon	16
19	Tussentijdse wijzigingen	18
20	Vakbondswerk in de onderneming	18
21	Arbeidsomstandigheden en milieu	19
22	Scholing/employability	19
23	Werkgelegenheid	19
24	Ouderschapsverlof	19
25	Loonsverhoging	19
26	Duur van de overeenkomst	20

BIJLAGEN:

Bijlage I	Indeling in functiegroepen
Bijlage II	Salarisschalen zonder ploegentoeslag van 1 januari 2015 tot 1 oktober 2015
Bijlage III	Leerwerkplekken
Bijlage IV	Procedureafpraak CAO behorende bij overwerk
Bijlage V	Overgangsregeling Leeftijdsverlof
Bijlage VI	Mantelzorg
Bijlage VII	Protocolafspraken

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

Stramit BV te Someren
enerzijds

en

FNV te Amsterdam

als partij anderzijds,

zijn de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1

Definities

1. de werkgever : de partij enerzijds.
2. de vakvereniging : de partij anderzijds (vv).
3. medewerker : ieder mannelijke of vrouwelijke medewerker in vaste dienst wiens functie is of behoort te zijn vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst.
4. week : een kalenderweek.
5. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerkers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken.
6. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de medewerkers normaliter volgens hun dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
7. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage 2.
8. maandinkomen : het salaris vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 10 en eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 6 onder b.
9. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

ARTIKEL 2

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of te steunen, ook niet van derden die ten doel heeft op andere wijze dan in artikel 18 en 19 is omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
2. De werkgever is gehouden, tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen noch toepassing ervan te zullen bevorderen.
3. De werkgever zal geen medewerker in dienst nemen of houden op voorwaarden die in ongunstige zin van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
4. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van fusie, afstoting van activiteiten, reorganisatie of verder automatisering respectievelijk mechanisering tot overplaatsing van of ontslagaanzegging aan een in het kader van de ondernemingsgrootte een substantieel aantal medewerkers moet overgaan, zal hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen met de bedoeling om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en de uit de overplaatsing of ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequentie te regelen.
5. Arbeidsgehandicapten
Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever zich inspannen om 1 medewerker uit de doelgroep in dienst te nemen. Een onderdeel van het onderzoek naar functiemogelijkheden is job-carving. Voor de werknemers uit de doelgroep (werknemers die niet in staat zijn met voltijdse arbeid tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, WML) maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw gehanteerd. Deze loonschaal begint op 100 WML en eindigt op 120% WML. Deze loonschaal wordt doorlopen op grond van beoordeling, met stappen van 4% per jaar.

ARTIKEL 3

Verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen in het bedrijf van de werkgever toe te passen noch toepassing daarvan te bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakvereniging is gehouden om met alle haar in dienst staande middelen nakoming van dit contract door haar leden te bevorderen, generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in de artikelen 18 en 19 van deze overeenkomst, en voorts haar krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien de verstoring door derden zou zijn veroorzaakt.

ARTIKEL 4

Verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is gehouden, alle hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De medewerker is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede medewerker te behartigen, óók indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De medewerker is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De medewerker is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek te laten keuren door een door de werkgever of met diens instemming gekozen arts.
5. De medewerker is gehouden tot geheimhouding omtrent alle, op welke wijze dan ook, te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, de onderneming van de werkgever betreffende. De verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.
6. De medewerker is gehouden zich, voor wat dienst- en pauzetijden betreft te houden aan de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst.
7. De medewerker is gehouden, ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidswet bepaalde in acht heeft genomen.
8. De medewerker is gehouden, indien de werkgever zulks verlangt, een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard
9. Indien de werkgever er schriftelijk bezwaar tegen maakt, is het de medewerker op straffe van ontslag verboden, arbeid te verrichten voor derden of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
10. De medewerker is gehouden ingevolge het daaromtrent bepaalde in de Wet de schade te vergoeden welke door zijn opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid in het bedrijf van zijn werkgever wordt veroorzaakt.

ARTIKEL 5

Aanneming, opzegging en ontslag

1. Tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen, wordt de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de individuele medewerker aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Bij het aangaan van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd geldt wederzijds de wettelijke proeftijd van 2 maanden.
3. Bij schriftelijke overeenkomst kan personeel worden aangenomen voor een bepaald karwei, dan wel voor een bepaalde tijd (ook hierbij geldt, indien van toepassing, de wettelijk proeftijd)

4. Gedurende de proeftijd als bedoeld in lid 2 kan de dienstbetrekking onmiddellijk zonder opzegging worden beëindigd. De werkgever, zowel als de medewerker, kan die dienstbetrekking voorts zonder inachtneming van de voor de opzegging gestelde bepalingen doen eindigen, indien een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 en artikel 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, aanwezig is en deze de wederpartij onverwijld is medegedeeld.
5. Voor medewerkers voor onbepaalde tijd in dienst neemt de dienstbetrekking een einde:
 - door opzegging door de werkgever waarbij een opzegtermijn in acht genomen dient te worden van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 4 maanden.
 - door opzegging door de werknemer met inachtnaam van de termijn van een maand tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn is overeengekomen. Indien met de werknemer een langere opzegtermijn is overeengekomen geldt voor de werkgever een gelijke termijn.
 - opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke arbeidsovereenkomst, reglement of gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
6. In afwijking van het anders en overigens bepaalde in dit artikel eindigt de dienstbetrekking automatisch zonder dat opzegging benodigd is op de dag voorafgaand aan de dag waarop de medewerker AOW gerechtigd wordt.
7. Het bepaalde in art. 7:670 lid 3 van het BW. is niet van toepassing ten aanzien van medewerkers, die op proef zijn aangenomen of met wie een schriftelijke arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 3 is gesloten en indien de betrokken medewerker de AOW gerechtigde leeftijd heeft overschreden.
8. Het bepaalde in art. 7:670 van het B. derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid), is voor AOW gerechtigde medewerkers niet van toepassing met dien verstande dat bij aanstelling c.q. wederaanstelling van medewerkers als bedoeld in lid 1, die AOW gerechtigd zijn, een termijn van opzegging van tenminste één week van kracht blijft.
9. Het bepaalde in art. 7:670 van het BW (vijfde lid), op een medewerker die een verbintenis als daar genoemd jegens de overheid heeft aangegaan, slechts van toepassing, indien door hem vóór het aangaan van een dergelijke verbintenis, dan wel indien deze verbintenis bij het aangaan van de dienstbetrekking van de werkgever de schriftelijke verklaring is verkregen, dat deze tegen een dergelijke verbintenis van de medewerker geen bezwaar heeft. Indien een dergelijke verbintenis bij het aangaan van deze overeenkomst reeds bestaat is het bepaalde in art. 7:670 van het BW slechts van toepassing wanneer de betrokken medewerker de werkgever daarvan binnen een maand na diens daartoe strekkend verzoek schriftelijk mededeling heeft gedaan.
10. Het bepaalde in art. 7:670 lid 3 van het BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is na een duur van twee jaar of meer arbeidsongeschiktheid niet meer van toepassing. Gezien het bepaalde in artikel 16.2.d en 13 lid 7, zal na een periode van 2 jaar arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst beëindigd worden.

Artikel 6

Pensioenregeling.

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan deelname voor de werknemer verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

- Soort pensioenregeling : Middelloon
- Opbouwpercentage Ouderdomspensioen : 1,775% van pensioengrondslag per jaar, vanaf 1 januari 2018.

Voor de overige Pensioenbepalingen verwijzen wij naar het pensioenreglement van Stramit BV.

ARTIKEL 7

Werktijden, pauzes, etc

1. Arbeidsduur

1.1 De bruto jaarlijkse arbeidsduur (260x8 uur) bedraagt 2080 uur.

- 1.2 Per jaar worden 11 roostervrije dagen (88 uur) toegekend en in overleg met de OR ingeroosterd.
- 1.3 Per jaar worden 88 flexibele werkuren (FW) toegekend waarvan er 48 werkuren door de werkgever in overleg met de werknemer worden ingeroosterd. De overige 40 uren kunnen vrij worden opgenomen net als verlofuren. Om praktische redenen zullen deze 40 uren worden ingezet als eerste verlofweek tijdens de zomervakantie.
- 1.4 De Netto Jaarlijkse Arbeidsduur (NJA) is de BJA, verminderd met de 88 RV-uren, 88 FW-uren en het aantal vakantiedagen x 8 uur.

2. Dienstrooster

- 2.1 Iedere werknemer ontvangt van de werkgever de mededeling van het dienstrooster waarin de werkzaamheden worden verricht.
- 2.2 Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters van maandag tot en met vrijdag:
 - a. Een dagdienstrooster met een arbeidsduur van minimaal 24 uur en maximaal 45 uur.
 - b. Een tweeploegendienstrooster met een arbeidsduur van minimaal 24 uur en maximaal 45 uur. Per 2 opvolgende weken bedraagt de arbeidsduur maximaal 85 uur.
 - c. Een drie ploegendienstrooster bij 2 weken 2 ploegendienst (zie b.) en 1 week nachtdienst. In de nachtdienst bedraagt de arbeidsduur dan minimaal 21 uur en maximaal 35 uur. Per drie opeenvolgende weken bedraagt de arbeidsduur minimaal 69 uur en maximaal 125 uur.
 - d. Een verschoven dienstrooster met een arbeidsduur van minimaal 24 en maximaal 45 uur. De eerste dienst begint om 5.30 uur en de tweede dienst begint om 9.30 uur. De diensten worden per week gewisseld. Bij overgang naar deze dienst wordt een aankondigingstijd van vier weken gehanteerd. In uitzonderingsgevallen kan deze termijn, na instemming door de OR, verkort worden naar 2 weken. Voor afbouw van deze toeslag wordt de bestaande afbouwregeling ploegengeld gehanteerd.

3. Flexibele werktijden

- 3.1 De dagelijkse arbeidsduur bedraagt 0, 7, 8 of 9 uur.
- 3.2 Uren minder gemaakt dan 8 uur per dag worden afgeboekt van het FW-uren saldo.
- 3.3 Uren meer gemaakt dan 8 uur per dag worden bijgeboekt op het FW-uren saldo.
- 3.4 Boven het NJA gemaakte uren worden als FW-uren positief gesaldeerd voor het eerstvolgend jaar. Dit saldo bedraagt maximaal 100. Indien saldo op 1 juni van enig jaar meer bedraagt dan 100, dan dienen de meerdere FW-uren op verzoek van werknemer uitbetaald te worden aan 150%.
- 3.5 Minder dan het NJA gemaakte uren worden als FW-uren negatief gesaldeerd voor het eerstvolgende jaar. Dit saldo bedraagt maximaal -100.

4. Arbeidsongeschiktheid

- 4.1 Bij afzonderlijk ingeplande RV-dagen vervalt het recht op compensatie. Bij geclusterde RV-dagen vervallen maximaal 4 dagen.
- 4.2 Bij arbeidsongeschiktheid worden de ingeplande FW-uren afgeboekt als ware hij arbeidsgeschikt in het voor hem geldende ploegenrooster.

5. Einde dienstbetrekking

Uitsluitend in geval de werknemer niet in staat is gesteld voor het einde van de dienstbetrekking het tekort aan gewerkte uren in te halen, worden deze door de werkgever kwijtgescholden.

6. Jeugdige werknemers

Met de partieel leerplichtige werknemers wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor het aantal dagen per week dat resteert na aftrek van de leerplichtige dagen.

7. Pauzes

Pauze is geen werktijd behoudens in dagdienst, dagelijks 10 minuten. In de nachtdienst is het half uur pauze werktijd.

ARTIKEL 8

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de medewerkers zijn op basis van classificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, welke in bijlage I bij deze overeenkomst zijn opgenomen.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal één gebaseerd op leeftijd en één gebaseerd op functie jaren. De leeftijd en functie-jarenschaal zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Bijlagen 1 en 2 worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.
2. Iedere medewerker ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en de daarbij behorende salarisschaal.
3. De indeling van de functiegroepen geschiedt door de werkgever aan de hand van de opgestelde classificatie.

ARTIKEL 9

Toepassing van de salarisschalen

- 1 a. Functievulwassen medewerkers ontvangen het schaalsalaris aangegeven in de functie-jarenschaal en behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken;
- b. Dit schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaarverhoging met ingang van 1 januari;
- c. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder b. genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal, op grond van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel;
- d. Alleen indien indiensttreding, tussentijdse herziening of het bereiken van de functievulwassen leeftijd van de medewerker vóór 1 juli plaatsvindt, wordt met ingang van 1 januari daaropvolgend een functiejaarverhoging toegekend.
2. Indien in afwijking van het in lid 1a bepaalde, aan de medewerker een hoger schaalsalaris is toegekend, wegens inschaling dan wel reeds direct bij indiensttreding, dan zal de eerstvolgende verhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1b.

Leertijd

- 3 a. Medewerkers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt gedurende acht weken. Deze termijn kan na overleg met de betrokken medewerker worden verlengd met ten hoogste acht weken.
- b. De medewerker die met het oog op een overplaatsing in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk vóór de overplaatsing vervulde.
De duur van de leertijd kan na daartoe gepleegd overleg met de betrokken medewerker worden bepaald op 12 weken en zonodig, eveneens na overleg met de betrokken medewerker, worden verlengd met ten hoogste 12 weken.

Overplaatsing naar een andere functiegroep

4. Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een functievulwassen medewerker bedraagt de verhoging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaal-salarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de betalingsperiode volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.

De eerstvolgende functiejaar-verhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1b.

- 5 a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een functievollwassen medewerker, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaar van de twee betrokken salarisschalen; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de betalingsperiode volgend op die, waarin de plaatsing in de lager functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1b.
- b. Medewerkers die echter door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal, worden met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de terugplaatsing is geschied zoveel functiejaar in de lager schaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke salaris zoveel mogelijk te handhaven. Indien deze functiejaar toekenning daartoe niet toereikend is wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van de salarisschaal en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen. De persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met het bedrag van een eventuele functiejaar-verhoging en voorts met $\frac{1}{4}$ deel van elke algemene verhoging van de salarisschalen met een maximum van 1% van het salaris bij 0 functiejaar. Voor medewerkers van 55 jaar en ouder wordt de persoonlijke toeslag of het restant daarvan niet verder afgebouwd.

Functiewaarneming

6. Medewerkers, die een functie tijdelijk volledig waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze medewerker ontvangt over de gehele termijn van waarneming als extra beloning een toeslag op zijn salarisschaal. Deze toeslag bedraagt per volle dienst het verschil tussen de salarissen van de desbetreffende functiegroepen bij 0 functiejaar.

Gedeeltelijke functievervulling

7. Het periode inkomen van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het periode inkomen van mindervalide, kan door de werkgever in overleg met de v.v. in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde naar redelijkheid en billijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.
8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een medewerker in een betalingsperiode niet heeft gewerkt tengevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het periode inkomen met een evenredig deel verminderd.

Vergoedingen

9. Medewerkers hebben recht op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer per gewerkte dag conform onderstaande tabel.

Afstand (enkele rit woon werk)

10 - 15 km	euro 57,00	per maand
15,1-20 km	euro 80,00	per maand
20,1 + km	euro 114,00	per maand

Afstanden worden berekend op basis van ANWB routeplanner volgens een redelijke, maar zo kort mogelijke route. Van 0 tot 10 kilometer wordt geen vergoeding betaald.

Betalingen

De salarissen worden door middel van overschrijving periodiek voldaan. Een salarisspecificatie wordt eveneens per periode, bij voorkeur digitaal, verstrekt.

ARTIKEL 10

Overwerk en verschoven uren

1. Onder overwerk wordt verstaan de uren gedurende welke door de medewerker in opdracht van de werkgever, arbeid wordt verricht, buiten het voor de medewerker geldende dagelijkse dienstrooster en waarmede de daarop aangegeven vastgestelde werktijd wordt overschreden.

2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, doch de medewerker is daartoe verplicht, indien de eisen van het bedrijf zulks naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken. Bij het opdragen van overwerk zal de werkgever rekening houden met het terzake bij de Wet bepaalde en met hetgeen ten aanzien hiervan in dit artikel is overeengekomen. Op zondag wordt als regel geen arbeid verricht.
De maximum arbeidstijden bij overwerk zijn per dienst 11 uur en per week 54 uur. De arbeidstijd per 13 weken bedraagt gemiddeld 45 uur per week (585 uur). Afwijkingen kunnen plaatsvinden a.d.h.v. de overlegregeling arbeidstijdenwet die geldt indien de OR hiermee instemt (procedure zie bijlage IV).
De leeftijd waarop structureel overwerk mag worden geweigerd schuift mee met de AOW leeftijd. Concreet betekent dat op dit moment de leeftijd waarop structureel overwerk geweigerd mag worden is vastgesteld op 57 jaar. *1
3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde, wordt niet als overwerk beschouwd:
 - a. arbeid op uren, waarmede in een etmaal door de medewerker in ploegendienst als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst, de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het normale dienstrooster van de ploegendienst wordt overschreden, behalve indien en voorzover daardoor de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden;
 - b. arbeid verricht voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 15, 16 en 17;
 - c. tot een maximum van twee uren per geval, wanneer wordt overgewerkt tot het inhalen van bedrijfsstilstand.
4. Pauzetijden in het bedrijf doorgebracht en nodig geworden door overwerk worden tot een maximum van een half uur als overwerk beschouwd.
5. De beloning voor overwerk bedraagt de volgende percentages van het uurloon:
150% voor uren vallende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 15.00 uur;
200% voor uren tussen zaterdag 15.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede op feestdagen.
6. Indien overwerk, op verzoek van de werkgever verricht, in tijd voor tijd wordt verrekend, dan wordt hierbij rekening gehouden met de geldende toeslagen voor overwerk.

Verschoven uren

- 7 a. Onder verschoven uren worden voor medewerkers in dagdienst verstaan de uren, gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht vóór 07.00 uur dan wel ná 18.00 uur, op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek en zonder dat de volgens dienstrooster normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden;
- b. Onder verschoven uren worden voor medewerkers in ploegendienst verstaan de uren, gedurende welke in opdracht van de werkgever, arbeid wordt verricht buiten de voor hen geldende dienstroostertijden, zonder dat de voor hen geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst. Voor verschoven uren geldt geen leeftijdsgrens.

Terugkom uren

8. Aan medewerkers, die buiten hun persoonlijke werktijd voor storing worden opgeroepen, wordt ter vergoeding van het ongemak, voor komen en gaan, 1 uur à 100 % uitbetaald.

*1 zie bijlage VII Leeftijdsbewust personeelsbeleid.

ARTIKEL 11

Beloning voor arbeid in verschoven dienst

1. Aan medewerkers, die arbeid in een verschoven dienst (art 7 lid 2.2 punt d) verrichten, wordt een toeslag van 8 % op het normale functieloon zonder enige toeslag betaald.

Beloning voor arbeid in ploegendienst

2. Aan medewerkers, die arbeid in tweeploegen dienst verrichten, wordt een toeslag op het periode inkomen betaald van:
15% voor de ochtenddienst.
15% voor de middagdienst.
3. De leeftijd waarop structureel 2- en 3 ploegendienst geweigerd mag worden schuift mee met de AOW-leeftijd. Voor duur van deze cao bedraagt deze leeftijd 57 jaar. Aan het werken in verschoven dienst is geen leeftijdsgrens verbonden. *1
4. Op verzoek van de werkgever zal in drieploegendienst gewerkt worden. De bruto toeslag voor het werken in de derde ploeg (de nachtploeg) bedraagt 25% van het bruto salaris. De toeslag wordt als persoonlijke variabele toeslag uitbetaald.
5. Verplaatsing naar een lager betaalde dienst
 - a. *Voor medewerkers met een leeftijd 60 jaar en ouder*
Voor medewerkers welke de 60 jarige leeftijd bereikt hebben, bestaat de navolgende regeling m.b.t. doorbetaling van de ploegentoeslag.
Per volledig jaar gewerkt in ploegendienst is een recht opgebouwd van bruto 5% van de ploegentoeslag. Deze toeslag wordt uitbetaald als persoonlijke toeslag vanaf de eerste betalingsperiode na het bereiken van de 60 jarige leeftijd tot de datum waarop de medewerker de 62,5 jarige leeftijd bereikt heeft. Deze toeslag wordt ook uitbetaald indien de medewerker op eigen verzoek de ploegendienst wenst te verlaten.
 - b. *Voor medewerkers met een leeftijd van 50 jaar of ouder, doch jonger dan 60 jaar*
Voor medewerkers welke de 50 jarige leeftijd bereikt hebben en de ploegendienst anders dan op eigen verzoek verlaten, geldt de volgende regeling.
Per volledig jaar gewerkt in ploegendienst is een recht opgebouwd van bruto 4% van de ploegentoeslag. Deze toeslag wordt uitbetaald als persoonlijke toeslag vanaf de eerste betalingsperiode na het bereiken van de 50 jarige leeftijd tot aan de datum waarop de medewerker de 62,5 jarige leeftijd bereikt heeft.
 - c. *Voor medewerkers jonger dan 50 jaar*
Voor medewerkers welke de 50 jarige leeftijd niet bereikt hebben en de ploegendienst anders dan op eigen verzoek verlaten, geldt de volgende regeling.
Per volledig jaar gewerkt in ploegen is een recht opgebouwd van doorbetaling van een toeslag gedurende een aantal perioden. Het aantal perioden dat de persoonlijke toeslag wordt doorbetaald is afhankelijk van het aantal jaren volledig in ploegendienst gewerkt.
De persoonlijke toeslag wordt uitbetaald met ingang van de datum waarop overplaatsing heeft plaatsgevonden. De persoonlijke toeslag zal volgens onderstaande tabel (zie volgende pagina) worden vastgesteld, waarbij de toeslag van 100% van de ploegentoeslag wordt verminderd tot 0% in het aantal weergegeven weken.

*1 zie bijlage VII Leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Afbouwtabel ploegengeld

					weken met een toeslag van:
Jaren *	100%	75%	50%	25%	Tot. weken met toeslag
0	0	0	0	0	0
1	4	4	0	0	8
2	4	4	4	4	16
3	8	8	4	4	24
4	12	8	8	4	32
5	16	8	8	8	40
6	20	12	8	8	48
7	24	16	8	8	56
8	28	20	8	8	64
9	32	20	12	8	72
10	36	24	12	8	80
11	40	28	12	8	88
12	44	28	12	12	96
13	48	32	12	12	104
14	48	36	16	12	112
15	48	40	16	16	120
16	48	44	20	16	128
17	48	48	24	16	136
18	48	48	24	20	140
19	48	48	28	20	144
20	48	48	28	24	148
21	48	48	32	24	152
22	48	48	32	28	156
23	48	48	36	28	160
24	48	48	36	32	164
25	48	48	40	32	168
26	48	48	40	36	172
27	48	48	44	36	176
28	48	48	48	40	184
29	48	48	48	44	188
30	48	48	48	48	192

* In deze kolom staat het aantal volle jaren dat de medewerker in wekelijks wisselende ploegdienst gewerkt heeft.

ARTIKEL 12

Vakantietoeslag

1. De jaarlijkse vakantietoeslag bedraagt bruto 8% over het vaste bruto salaris van 1 juli t/m 30 juni van enig jaar. Uitbetaling van het vakantiegeld geschiedt onder aftrek van loonheffing en andere wettelijk door de werkgever in te houden bedragen en vindt plaats met de salarisbetaling van de maand juni. Voor medewerkers die jonger zijn dan 22 jaar zal de vakantietoeslag minimaal gebaseerd zijn op het van toepassing zijnde minimumloon.
2. Onder inkomen wordt verstaan het in het vakantietoeslagjaar verdiende inkomen, inclusief de uitkering krachtens de ziektewet en de aanvullende uitkeringen krachtens de ziektewet, doch exclusief overwerk en eventuele jaarlijkse uitkeringen.

ARTIKEL 13

1. Levensloopregeling

De levensloopregeling komt op 1 januari 2012 te vervallen ten gevolge van een overheidsbesluit.

(Voor deelnemers met een inleg van meer dan € 3.000,00 geldt een overgangsregeling)

ARTIKEL 14

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Voor werknemers geldt bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende het eerste jaar doorbetaling c.q. aanvulling tot 100% van het oude loon en gedurende het 2^e jaar een doorbetaling c.q. aanvulling tot 85% van het oude loon. Dit geldt voor arbeidsongeschiktheid ontstaan op of na 1 februari 2015. Als arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit een bedrijfsongeval dan zal er niet gekort worden. Voor de zogenaamde WIA /IVA-gevallen waarbij duidelijk is dat er geen sprake kan zijn van terugkomst of re-integratie geldt voor de eerste twee jaar van volledige arbeidsongeschiktheid een garantie van 100% van het laatstverdiende loon. Onderstaande bepalingen blijven van kracht:

1. werknemers arbeidsongeschikt 0-35%

De werknemers krijgen na 2 jaar arbeidsongeschiktheid het inkomen uit werk aangevuld als volgt:

3e ziektejaar	80% van het arbeidsongeschikte deel
4e ziektejaar	70% van het arbeidsongeschikte deel
5e ziektejaar	60% van het arbeidsongeschikte deel
6e ziektejaar en verder	50% van het arbeidsongeschikte deel

2. werknemers arbeidsongeschikt 35-80%

Op dit moment zal er een aanvulling van 75% van het verschil van het oude loon en het loon dat met werken wordt verdiend, worden gegarandeerd.

3. werknemers arbeidsongeschikt 80-100%

Er zal geen loon worden uitgekeerd. Voor werknemer zal er een ontslagvergunning worden aangevraagd.

4. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid zullen de wettelijke vakantieaanspraken volledig worden verworven. DE bovenwettelijke vakantieaanspraken worden verworven over het tijdvak van de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid. (dit geldt voor ziekmeldingen vanaf 1 februari 2015)

ARTIKEL 15

Uitkering bij overlijden

Indien een medewerker overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de medewerker laatstelijk rechtens toekomstend inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de medewerker toekomt ingevolge de Ziektewet en de WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leven;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige, wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk, rechtens toekomstend, inkomen wordt in dit artikel verstaan het gedurende de laatste 12 weken genoten salaris vermeerderd met de ploegentoeslag.

Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de medewerker geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de WIA

ARTIKEL 16

Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Pinkstermaandag, Hemelvaartsdag, de beide Kerstdagen en nationale feestdagen. Nationale feestdagen zijn 27 april en de dagen, waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend en er bovendien sprake is van een nationale verlofdag.

2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

3. Over de feestdagen, vallend binnen het dienstrooster van de medewerker, wordt het loon doorbetaald.

ARTIKEL 17

Vakantie

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Duur der vakantie

2 a. Iedere medewerker heeft per vakantiejaar recht op 24 dagen of diensten vakantie met behoud van loon, waarvan 15 werkdagen aaneengesloten worden genoten;

b. Bovendien heeft de medewerker die zonder onderbreking in dienst is van de werkgever, per vakantiejaar recht op de navolgende extra dagen vakantie met behoud van loon met een maximum van 4 dagen:

bij 10 jarig dienstverband : 1 dagen/diensten;

bij 15 jarig dienstverband : 2 dagen/diensten;

bij 20 jarig dienstverband : 3 dagen/diensten;

bij 25 jarig dienstverband : 4 dagen/diensten.

c. Naast het bestaande dienstjarenverlof geldt een leeftijdsverlofregeling:

- Een medewerker krijgt in het jaar waarin hij 50 jr wordt 2 verlofdagen extra
- Een medewerker krijgt in het jaar waarin hij 52 jr wordt 3 ipv 2 verlofdagen extra
- Een medewerker krijgt in het jaar waarin hij 54 jr wordt 4 ipv 3 verlofdagen extra
- Een medewerker krijgt in het jaar waarin hij 58 jr wordt 5 ipv 4 verlofdagen extra
- Een medewerker krijgt in het jaar waarin hij 63 jr wordt (of eerder, als het pensioen op verzoek van de medewerker eerder valt) recht op eenmalig 12 ½ dag pensioen-aanloopverlof, welke hij voor zijn pensioendatum in overleg kan inplannen/opnemen.
- Deze leeftijdsverlofregeling geldt in bovenstaande vorm zolang de wettelijke basis-pensioenleeftijd is vastgesteld op 65 jaar. Bij het verder verhogen van de pensioenleeftijd zal de regeling integraal doorschuiven door alle genoemde ingangsheeftijden navenant te verhogen.
- Overgangsregeling leeftijdsverlof, zie bijlage V

Bij werknemers die de leeftijd van 50, 52, 54 of 58 jaar bereiken kan cumulatie optreden. Zij krijgen in dat geval naast het leeftijdsverlof 50% van het betreffende dienstjarenverlof.

d. Jeugdige medewerkers die op 1 januari van enig jaar nog niet de leeftijd van 19 jaar hebben bereikt, hebben recht op 25 dagen of diensten;

Aantal vakantiedagen in geval van aanvang en/of einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar

- 3 a. De medewerker die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die vóór 31 december van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2a bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopend vakantiejaar recht op 1/12 van de totale vakantierechten;
- b. Bij indiensttreding van de medewerker vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van de maand, wordt hij voor de toepassing van het onder a bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, tenzij aanvang en beëindiging van het dienstverband in dezelfde kalendermaand geschiedt. Bij indiensttreding van de medewerker na de 15e van een maand, evenals bij beëindiging vóór of op de 15e van de maand, wordt hij voor de toepassing van het onder a bepaalde, geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.
In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de medewerker een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen;
- c. De medewerker dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen, zonder behoud van loon, de medewerker aanspraak kan maken.

Tijdstip van de vakantie

- 4 a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden mei tot en met september, op een door de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad vast te stellen tijdstip.
- b. Ingeval een medewerker bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven dat tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van loon als bedoeld in lid 3c van dit artikel voldoende zijn voor de aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken medewerker:
1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of;
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor een aaneengesloten vakantie en/of;
 3. bij de vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten recht op vakantie, reserveert en/of;
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag, als bedoeld in artikel 15, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de medewerker er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen c.q. op te nemen.

Verlof

5. Ten behoeve van de verlofopname zal de registratie in uren gebeuren. Verlofopname in dagdelen of uren is mogelijk mits de bedrijfssituatie dit toelaat en met voorafgaande toestemming van de chef.
6. Indien een werknemer toestemming heeft om verlof op te nemen, maar daarvoor een urensaldo-tekort heeft, kan het FW-uren saldo daarvoor gebruikt worden, mits dit saldo groter is dan 100 FW +uren.
7. De werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad per jaar ten hoogste 2 vaste snipperdagen aanwijzen. Deze 2 dagen worden collectieve snipperdagen genoemd. De overige vrije snipperdagen zullen na tijdige aanvraag zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de medewerker worden vastgesteld.
8. De werkgever gaat de mogelijkheden van een Spaarverlof systeem onderzoeken en zal daar een reglement voor opstellen.

Vakantie buiten het vakantiejaar

9. Per jaar kunnen maximaal 5 vakantiedagen worden overgeschreven naar het jaar volgend op het vakantiejaar waarin deze zijn verworven.

Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- 10 a. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het

niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
- het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van een dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken samengesteld wordt.

- c. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid d van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing;
- d. De verworven vakantierechten in de onder a genoemde vervallen indien de dienstbetrekking door de medewerker wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

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

- 11 a. Dagen, waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 10 sub.b.1 alsmede in artikel 17 lid 1 sub. b en c (6 en 7) gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der onder a. genoemde verhinderingen echter reeds intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de medewerker niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

In afwijking hiervan is het in de gevallen 17 lid 1 sub. b en c (6 en 7) ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag.

Deze vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de medewerker, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de medewerker aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen;

- c. Indien ingevolge het sub. b bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de medewerker nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

Vakantie bij ontslag

- 12 a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de medewerker in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij zulks tussen de werkgever en hem wordt afgesproken;
- b. Indien de medewerker de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen deze hem worden uitbetaald;
- c. Indien de medewerker bij het eindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie en/of snipperdagen heeft genoten zal een verrekening plaatsvinden;
- d. De werkgever reikt de medewerker bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon, welke de medewerker op dat tijdstip nog toekomt.

ARTIKEL 18

Verzuim met behoud van loon

Bij de toepassing van het bepaalde in dit onderdeel wordt onder echtgenoot mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring. Tevens

dient onder schoonouders, schoonzuster en zwager, te worden verstaan de ouders, zus en broer van de geregistreerde partner

- 1 Met uitsluiting van het ander en overigens bepaalde in artikel 7:629 van het BW heeft de medewerker in de navolgende gevallen gedurende de daarbij aangegeven tijd vrijaf met behoud van loon mits desgevraagd bewijsstukken van het verzuim worden overlegd:
 - a. De noodzakelijk te verletten tijd tot ten hoogste één dag bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid aan de medewerker opgelegde verplichting, indien deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, dit niet in de vrije tijd kan geschieden en niet te wijten is aan schuld of nalatigheid van de medewerker en onder aftrek van de vergoeding, welke hij van derden hiervoor kan ontvangen;
 - b. Bij bevalling van de echtgenote het resterende deel van de dag waarop de bevalling plaatsvindt, alsmede de twee volgende werkdagen. Op verzoek van de werknemer kan maximaal 5 dagen onbetaald verlof opgenomen worden. M.b.t. partnerverlof volgt Stramit de wettelijke regels.
 - c. De dag waarop de plechtigheid plaats heeft respectievelijk het feest wordt gevierd, mits de plechtigheid of dit feest wordt bijgewoond:
 1. - bij ondertrouw van de medewerker ½ dag
 2. - bij het aangaan van een bij notariële akte geregistreerd partnerschap van de medewerker 2 dagen
 3. - bij huwelijk van:
 - de medewerker 2 dagen
 - ouders/ schoonouders 1 dag
 - broers/ zusters 1 dag
 - schoonbroers/schoonzusters 1 dag
 - kinderen/kleinkinderen 1 dag
 4. - bij 25 en 40 jarig huwelijksfeest van de medewerker 1 dag
 5. - bij 25, 40, 50 en 60 jarig huwelijksfeest van ouders/schoonouders of grootouders 1 dag
 6. - bij 12½, 25 en 40 jarig dienstjubileum van de medewerker 1 dag
 7. - bij overlijden van:
 - echtgenote
 - inwonende, ongehuwde kinderen de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis tot een maximum van 4 dagen
 - ouders/schoonouders 1 dag
 - niet inwonende of gehuwde kinderen 1 dag
 8. - bij begrafenis van:
 - grootouders 1 dag
 - ouders/schoonouders 1 dag
 - niet inwonende of gehuwde kinderen/kleinkinderen 1 dag
 - aangehuwde kinderen 1 dag
 - broers/zusters 1 dag
 - schoonbroers/schoonzusters 1 dag
 9. - bij verhuizing van de medewerker 1 dag
 - d. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan dokter en vier uren voor noodzakelijk bezoek aan specialist, voorzover het niet in de vrije tijd kan geschieden, het bezoek hem persoonlijk moet betreffen en de medewerker niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gedeerde inkomen kan doen gelden. De werkgever kan in overleg met de werknemer nadere uitvoeringsbepalingen voorstellen.
 - e. Indien een medewerker als officieel afgevaardigde voor een statutaire vergadering van de vakvereniging is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging verlof toekennen, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten.
 - f. Indien een medewerker voor het bijwonen van een door de vakvereniging georganiseerde

vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging overwegen en terzake met de vakvereniging overleggen of en in hoeverre verlof kan worden toegekend.

2. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het gedeelde inkomen over de door afwezigheid vervallen werkuren, berekend op basis van het inkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen, indien hij was blijven werken.
3. Het bepaalde in artikel 7:628 van het BW met betrekking tot de doorbetaling van loon, is in de daarbedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de medewerker door de werkgever;
 - b. de invoering van de verkorte werkweek (een zogenaamde nul urenweek, daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat er met de vakvereniging overleg heeft plaatsgevonden.
4. Stramit conformeert zich aan de geldende wettelijke regelingen betreffende kortdurend zorgverlof en calamiteitenverlof.
De medewerker heeft recht op Adoptieverlof conform de “wettelijke regeling adoptieverlof”.
Gedurende ten hoogste 4 weken heeft de medewerker recht op een uitkering ter hoogte van zijn basisloon. Stramit zal daartoe een uitkering aanvragen.

ARTIKEL 19

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische aard in Nederland voordoet, dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgehad, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, wat de partijen zal binden.

ARTIKEL 20

Vakbondswerk in de onderneming

1. Indien de vakbonden daartoe de wens te kennen geven, zal de werkgever ten behoeven van het onderhouden van de contacten door de bezoldigde bestuurders van de vakbonden met hun leden in de onderneming daartoe mogelijkheden verlenen.
Hiertoe kan ruimte op publicatieborden voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard beschikbaar worden gesteld, alsmede buiten bedrijfstijd ruimte voor het houden van vergaderingen. In voorkomende gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden tussen de vakbonden en de werkgever.
- 2a. Het vakbondswerk in de onderneming heeft onder meer tot doel de communicatie tussen de vakbonden en haar leden te bevorderen;
- b. Voorzover binnen de onderneming vakbondsorganen worden ingesteld (voorzitter en bestuursleden bedrijfsledengroep) dient de instelling en de samenstelling van deze organen tijdig schriftelijk door de vakbonden aan de onderneming bekend te worden gemaakt;
- c. De werkgever draagt er zorg voor dat de bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet wegens hun werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming worden benadeeld in hun positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning of promotie;
- d. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van de bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied, wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.
- e. De werkgever geeft de mogelijkheid aan 1 kaderlid om de landelijke kaderopleiding van de FNV bondgenoten te volgen. De naam is bij de onderneming bekend.

ARTIKEL 21

Arbidsomstandigheden en milieu

Binnen onze organisatie zal een HSE-commissie (= Health, Safety en Environment) functioneren ex. artikel 13 van de Arbowet. Onder deze commissie zijn een aantal werkgroepen actief welke afdelingsgewijs samengesteld worden. Ook op het gebied van milieu adviseren deze werkgroepen de HSE commissie. De HSE commissie rapporteert periodiek aan de directie en ondernemingsraad.

ARTIKEL 22

Scholing/Employability

In het belang van werkgever en werknemer kunnen na vooraf gegeven goedkeuring van directie opleidingen worden gevolgd, welke ten doel hebben de aanwezige kennis en vaardigheden van de werknemer aan te passen aan de eisen, die de voortschrijdende techniek aan hem stelt. Gevolgde opleidingen zullen worden geregistreerd per werknemer, teneinde zijn mogelijkheden binnen onze organisatie en op de arbeidsmarkt te kunnen volgen. Met toestemming van de directie kan voor het volgen van de gewenste opleiding (dan wel voor het volgen van examens) doorbetaald scholingsverlof worden gegeven met een maximum van 3 dagen (= 24 uur) per jaar per medewerker.

Jaarlijks wordt scholing als onderwerp in het evaluatiegesprek behandeld.

Ten aanzien van de vergoedingen zijn de volgende afspraken van toepassing:

1. Opleiding op verzoek van werkgever: Kosten en tijd voor werkgever.
2. Opleiding in het kader van loopbaan: Kosten werkgever en tijd werknemer.
3. Opleiding eigen interesse: Kosten en tijd voor werknemer.

ARTIKEL 23

Werkgelegenheid

Stramit zal haar beleid met betrekking tot het aantrekken van kansarmen op de arbeidsmarkt voortzetten. Het is haar streven om nieuwe medewerkers na maximaal anderhalf jaar een vast dienstverband aan te bieden.

ARTIKEL 24

Ouderschapsverlof

Werknemers die langer dan 1 jaar in dienst zijn en 1 of meerdere kinderen hebben jonger dan 8 jaar, kunnen gebruik maken van het wettelijk geregeld ouderschapsverlof. Binnen de actuele wetgeving kan een medewerker ten hoogste de helft van het aantal arbeidsuren per week voor de duur van 26 weken als ouderschapsverlof opnemen. De feitelijke opname van het ouderschapsverlof kan over een periode van langer dan 12 maanden plaatsvinden. Het verlof is een recht op onbetaald verlof, waarbij de oorspronkelijke dienstbetrekking blijft bestaan.

ARTIKEL 25

Loonsverhoging

De volgende loonsverhogingen zijn afgesproken voor de looptijd van deze CAO:

- Loonsverhoging per 1 januari 2022 3%

ARTIKEL 26

Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2022 en is van kracht tot en met 31 december 2022.

Partij enerzijds

Partij anderzijds

was getekend

was getekend

Stramit bv
Someren

FNV

BIJLAGE I

Indeling Cao-functies Stramit bv

Productie

Technische Dienst

Logistiek

Administratie/Overig

A	Corveeer					
B	Productiemedewerker Heftruckchauffeur A				Medewerker Kantine	
C						
D	Heftruckchauf. B Prod.	Monteur WTB A		Medew. Expeditie		
E	Operator Productie					
F		Monteur WTB B Electr.monteur A				
G	Meew.voorman Prod.			Mag.beheerder Expeditie		

Nieuw	Salarisschalen Stramit januari 2022 (inclusief 3,0% per 1 januari 2022)						
FG	A	B	C	D	E	F	G
0 functie jaren	2304	2363	2403	2431	2457	2522	2574
1 functie jaren	2330	2391	2436	2462	2489	2546	2615
2 functie jaren	2364	2420	2465	2496	2523	2578	2650
3 functie jaren	2392	2449	2500	2527	2556	2612	2690
4 functie jaren	2424	2478	2533	2560	2587	2643	2726
5 functie jaren	2450	2512	2563	2592	2622	2683	2763
6 functie jaren	2480	2539	2595	2625	2652	2710	2799
7 functie jaren	2514	2569	2628	2656	2686	2740	2841
11 functie jaren	2537	2595	2652	2684	2712	2770	2866

BIJLAGE III

Leerwerkplekken

Stramit erkend het belang om de jeugdwerkeloosheid terug te dringen. Sinds 2006 is Stramit daarom een erkend leerbedrijf voor de stichting hout en meubel geworden. In overleg met de stichting zal Stramit proberen om elk jaar een aantal leerwerkplekken te creëren.

BIJLAGE IV

Bij deze Cao-afspraken behoren de volgende procedures:

A. Minstens eenmaal per jaar komt het beleid inzake overwerk aan de orde in het overleg tussen werkgever en de OR. Daarbij zullen de grenzen worden vastgesteld, waar het overwerk aan gehouden is met dien verstande, dat de hierboven genoemde grenzen niet worden overschreden.

B. Wanneer zich voor bepaalde tijd een voorspelbare behoefte aan buitengewoon overwerk voordoet, kan de werkgever in overleg met de OR een Ad hoc-regeling afspreken. Daarbij kunnen vergaande uiterste grenzen worden afgesproken, met dien verstande dat de grenzen van de overlegregeling niet worden overschreden. De Ad hoc-regeling moet niet zomaar toegepast worden. Werkgever en OR moeten zich terdege vergewissen van alternatieve mogelijkheden. Ook moet een maximale termijn worden afgesproken gedurende welke de Ad hoc-regeling van toepassing is en voor welke afdeling de regeling geldt.

C. In situaties waarin zich onvoorspelbare gebeurtenissen voordoen die buitengewoon overwerk nodig maken, kan de werkgever een beroep doen op een zogenaamde vertrouwensregeling. Ook in dit geval gelden maximaal de grenzen van de overlegregeling (nader vast te stellen in overleg met de OR).

De werkgever is nu niet gehouden aan overleg vooraf, wel achteraf. De werkgever kan zich alleen voor een of twee dagen beroepen op deze regeling en niet vaker dan enkele malen per jaar.

D. Indien de werkgever en de OR een geschil hebben over het overwerk in de onderneming, kan dit geschil aan de vakverenigingen worden voorgelegd.

BIJLAGE V

Overgangsregeling Leeftijdsverlof

- De leeftijdsverlof-situatie op 1 januari 2012 blijft voor betrokken medewerker gelden:
 - Medewerker met op 1 januari 4 extra verlofdagen (50+) behoudt deze en gaat over naar 5 extra dagen in het jaar waarin hij 58 jr wordt
 - Medewerker met op 1 januari 5 extra verlofdagen (55+) behoudt deze
 - Medewerker met 5 prepensioen-aanloopverlofdagen (60+) behoudt deze, maar het totaal aantal aanloop-verlofdagen blijft $5 + 5 + 2 \frac{1}{2}$, dus dit is geen doorlopend recht van 5 dagen per jaar. Het is aan de werknemer wanneer hij deze dagen wil inplannen/ opnemen.

BIJLAGE VI

Gedurende de looptijd van de CAO zal besproken worden hoe mantelzorgtaken en werk gecombineerd worden, met als doel te inventariseren of er behoefte aan ondersteuning en begeleiding bestaat.

BIJLAGE VII

Protocolafspraken:

1. Fiscale verrekening van de vakbondscontributie is voor de looptijd van deze cao mogelijk.
2. Voor de looptijd van deze cao zal de gedifferentieerde premie voor de WGA niet worden doorberekend aan de werknemer.
3. Leeftijdsbewust personeelsbeleid blijft ook tijdens de duur van deze CAO een belangrijk aandachtspunt.

Er zal op korte termijn een paritaire werkgroep "leeftijdsbewust personeelsbeleid" worden gevormd, bestaande uit (kader)leden FNV en afgevaardigden van Stramit die een onderzoek zal doen naar de behoefte en inzetbaarheid van de werknemers. Deze werkgroep zal een advies uitbrengen aan de cao partijen over de onderwerpen:

- Regelingen in de cao waaraan een leeftijd is verbonden voor de huidige werknemers (betreffende overwerk, werken in ploegendienst, werken in verschoven dienst).
- Regelingen in de cao waaraan een leeftijd is verbonden voor nieuwe werknemers.
- Eventueel verlengen arbeidsduur per week en verlagen FW- of ADV tegoeden.

zodat afspraken kunnen worden gemaakt die de huidige regelingen vervangen.

Stramit zal medio januari 2016 een eerste bijeenkomst organiseren.

Voor nieuwe medewerkers geldt dat leeftijd gekoppelde regelingen m.b.t. overwerk / ploegendienst / verschoven diensten ingaan vanaf 60 jaar, dit in afwachting van eventueel aangepaste cao afspraken. Ouderendagen blijven, tot er nieuwe afspraken zijn gemaakt, wel conform cao van toepassing.

4. De werkgeversbijdrage wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd.
5. De cao wordt aangepast aan de nieuwe wet Werk en Zekerheid
6. Partijen spreken af om, zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord, de duur (3^e WW jaar) en de opbouw van de WW en WGA te repareren d.m.v. een aansluitende private WW-uitkering. Concrete invulling van deze afspraak zal worden geregeld in een aparte cao voor vijf jaar. De premie komt geheel ten laste van de werknemers. Deze reparatieregeling wordt per 1 oktober 2022 met vijf jaar verlengd.