

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

met een looptijd van
1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019

voor werknemers in dienst van

MELDON PLASTICS B.V.

TE NIEUW BERGEN

Copyright

© 2017 CAO-PARTIJEN EN AWVN

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1:	Definities.....	5
ARTIKEL 1a:	Deeltijdarbeid	5
ARTIKEL 2:	Algemene verplichtingen van de werkgever.....	5
ARTIKEL 3:	Werkgelegenheid	7
ARTIKEL 4:	Algemene verplichtingen van de vakvereniging	8
ARTIKEL 5:	Algemene verplichtingen van de werknemer	8
ARTIKEL 6:	Aanneming en ontslag.....	9
ARTIKEL 7:	Dienstrooster en arbeidsduur	10
ARTIKEL 8:	Functiegroepen en salarisschalen	13
ARTIKEL 9:	Toepassing van de salarisschalen.....	13
ARTIKEL 10:	Bijzondere beloningen.....	14
ARTIKEL 11:	Vakantietoelage.....	16
ARTIKEL 12:	Eindejaarsuitkering en resultaat afhankelijke uitkering	17
ARTIKEL 13:	Arbeidsongeschiktheid	17
ARTIKEL 14:	Uitkering bij overlijden	19
ARTIKEL 15:	Pensioenregeling	20
ARTIKEL 16:	Zon- en feestdagen.....	20
ARTIKEL 17:	Afwezigheid	20
ARTIKEL 18:	Vakantie.....	22
ARTIKEL 19:	Extra vrije tijd oudere werknemers.....	25
ARTIKEL 20:	Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	25
ARTIKEL 21:	Fiscale faciliteit vakbondscontributie.....	25
ARTIKEL 22:	Tussentijdse wijzigingen	25
ARTIKEL 23:	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst.....	26
Bijlage I:	Indeling in functiegroepen	27
Bijlage II:	Salarisschalen	28
Bijlage III:	Aanhangsel behorende bij cao Meldon Plastics B.V.	29
Bijlage IV:	Regeling belonen op basis van beoordeling.....	31
Bijlage V:	Protocol scholing	33
Bijlage VI:	Wet Verbetering Poortwachter.....	34
Bijlage VII:	Diversen.....	35
Bijlage VIII:	Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie	36
Trefwoordenregister		38

Tussen de ondergetekenden:

Meldon Plastics B.V. gevestigd te Nieuw Bergen

partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen.nl statutair te Houten en gevestigd in Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

ARTIKEL 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : partij enerzijds;
- b. Vakvereniging : partij anderzijds;
- c. Werknemer : de mannelijke of vrouwelijke medewerker in volledige dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst, doch met uitzondering van de vakantiewerker en de stagiaire;
- d. Ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- e. Periode : een maandelijks betalingsperiode;
- f. Dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer als regel zijn werkzaamheden aanvangt, deze beëindigt en eventueel onderbreekt;
- g. Normale arbeidsduur : de bij de onderneming geldende standaard jaarlijkse arbeidsduur welke $52.14 \times 40 = 2086$ uur op jaarbasis bedraagt; de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur is geregeld in artikel 7;
- h. Schaalsalaris : het salaris geldend voor een periode zoals geregeld in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- i. Periode-inkomen : het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 10 lid 2 onder a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 4 onder c;
- j. Inkomen : het salaris op basis van het periode-inkomen;
- k. Parttime / deeltijdwerker : de werknemer die volgens overeenkomst korter werkt dan de contractueel geldende gemiddelde arbeidsduur volgens dienstrooster als bedoeld in artikel 7; op deze werknemer is de cao pro rato van toepassing.

ARTIKEL 1a: Deeltijdarbeid

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen welk ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 22 en 23.
3. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.
4. De werkgever verplicht zich met iedere werknemer een individuele arbeidsovereenkomst overeen te komen, waarin de bepalingen van deze cao van toepassing worden verklaard en waarbij de werknemer ook een exemplaar van de meest recente cao beschikbaar wordt gesteld, alsmede een eventueel van toepassing zijnde bedrijfsreglement.

5. De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten - alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemer sociale consequenties zijn verbonden, de Ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten.
6. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren;zal hij zo spoedig als noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, met de vakvereniging in overleg treden zodat er ruimschoots tijd overblijft of de eventuele sociale consequenties te regelen.
7. Indien aan veranderingen in het productieproces milieuhygiënische aspecten binnen het bedrijf zijn verbonden zal de werkgever tijdig overleg plegen met de Ondernemingsraad.
8. Ten behoeve van het onderhouden van contacten door de vakvereniging met haar leden in de onderneming, verleent de werkgever na overleg de volgende faciliteiten:
 - a. Het toestaan van aankondigingen van bijeenkomsten van ledengroepen van de vakvereniging op publicatieborden.
 - b. Het vrijaf geven aan kaderleden van de vakvereniging voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden de werkgever betreffende.
 - c. Het bijwonen van overleg met de directie buiten reguliere werktijd door kaderleden van de vakvereniging wordt gecompenseerd in tijd-voor-tijd.
 - d. Het onder bedrijfstijd beschikbaar stellen van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden de werkgever betreffende.
 - e. Daarnaast krijgen de kaderleden van de vakvereniging de mogelijkheid om in werktijd te vergaderen voor zover dit de uitoefening van hun reguliere functie niet nadelig beïnvloedt.
 - f. Het vrijaf geven met behoud van inkomen voor de daarvoor benodigde arbeidstijd voor kaderleden, die als bestuurslid of afgevaardigde deelneemt aan statutair voorgeschreven landelijke of districtvergaderingen van de vakvereniging, dan wel voor het deelnemen aan vakverenigingscholing. Tenzij dringende bedrijfsomstandigheden dit onmogelijk maken.
 - g. Functionarissen van de vakvereniging zullen zich tijdens de cao-onderhandelingen bij het bedrijf laten vergezellen door een bestuurslid uit de Bedrijfsledengroep.
 - h. Kaderleden kunnen in het bedrijf en binnen de bedrijfstijd contact hebben met vakbondsleden.

9. Gezond werken

De werkgever voert een Arbo-beleid, dat gericht is op de verbetering van het interne milieu en de arbeidsomstandigheden. De werkgever erkent het recht van de werknemers op een veilige arbeidsplaats. Zij treft de nodige maatregelen, teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.

De werkgever zal de werknemers op de hoogte stellen van de te onderkennen gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke ter zake zijn getroffen, daarbij is er voor nieuwe medewerkers een goede introductie en opleiding.

De werkgever zal pas dan de nieuwe werknemer inzetten als deze over voldoende kennis, inzicht en ervaring beschikt om de functie voor zichzelf en collegae veilig uit te voeren. In overleg met de Ondernemingsraad wordt het Arbo-jaarplan vastgesteld.

10. Deeltijdarbeid

Verzoeken voor het werken in deeltijd zullen door de werkgever in positieve overweging worden genomen. Een wezenlijk element in die overweging vormt een normale doorgang van de bedrijfsvoering. In het geval van vacatures zal de werkgever onderzoeken in hoeverre de vacante functie in deeltijd kan worden vervuld en zal overeenkomstig worden gehandeld.

ARTIKEL 3: *Werkgelegenheid*

1. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag (3 of meer) van de werknemers tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
In dit geval zal hij, alvorens hiertoe te besluiten, diepgaand overleg plegen met de vakvereniging en de Ondernemingsraad.
 2. De werkgever zal in principe ten tijde van de jaarlijkse cao-besprekingen de Ondernemingsraad en/of de vakvereniging informeren over de economische gang van zaken, waarbij met name aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidssituatie van het moment alsmede over de te verwachten ontwikkeling.
 3. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren alvorens wordt overgegaan tot een externe wervingsprocedure, mits de werknemers voldoen aan de opleidings- en functie-eisen gesteld aan de functie.
 4. De vacatures die intern niet vervuld kunnen worden, zullen via externe wervingskanalen uitgezet worden buiten de organisatie.
 5. Bij vervulling van vacatures zal werkgever zich in principe richten op alle doelgroepen op de arbeidsmarkt, waaronder ook de kansarme jongeren, hierbij rekening houdend met de mogelijkheden van betreffende vacature.
 6. Werkgever spant zich in om gedurende de looptijd van de cao 1 medewerker te plaatsen met een afstand tot de arbeidsmarkt en jaarlijks 6 stageplaatsen aan te bieden.
 7. Werkgever kan besluiten gebruik te maken van ingeleende arbeidskrachten.
- 8. Arbeidsomstandigheden**
- a. De werkgever zal voortdurend aandacht besteden aan de wenselijkheid en mogelijkheid van maatregelen, welke gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats en de arbeidsomstandigheden. Een en ander zal periodiek onderwerp van gesprek zijn met de Ondernemingsraad.
 - b. De werkgever zal alle werknemers informeren over de mogelijke gezondheidsgevaaren van chemische stoffen, die in de onderneming als grond- en hulpstoffen worden gebruikt, worden geproduceerd of als tussenstoffen in de productieprocessen ontstaan.
 - c. De werknemer heeft de plicht om ingeval voor hem persoonlijk dan wel voor anderen in zijn directe omgeving onmiddellijk bedreigend gevaar voor de veiligheid en/of gezondheid bestaat, zijn werkzaamheden op te schorten om de aanwezige bedrijfsleiding te waarschuwen en te assisteren bij het verhelpen van dat gevaar of eventueel andere werkzaamheden aan te vangen.
 - d. Bij het indienen van een aanvraag om subsidie ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering, zal de werkgever voor de definitieve subsidieaanvraag de vakvereniging een afschrift van de aanvraag toezenden.
 - e. Geluid: In principe dient het geluidsniveau dusdanig te zijn dat geen gehooroverlast zal plaatsvinden. De in dit kader te nemen maatregelen dienen binnen de economische en technische mogelijkheden te liggen en zullen in overleg met de Ondernemingsraad plaatsvinden.

- f. Veiligheidsschoenen: Aan de werknemers in de productie zullen veiligheidsschoenen worden verstrekt, welke voor de werknemers in de productie verplicht zijn te dragen. Deze veiligheidsschoenen mogen niet buiten Meldon Plastics worden gedragen. De kosten hiervan komen voor rekening van werkgever. Indien een werknemer in de productie de verstrekte veiligheidsschoenen niet draagt tijdens het verrichten van de werkzaamheden, dan wel deze schoenen draagt buiten Meldon Plastics, kan de werkgever de kosten van de veiligheidsschoenen voor rekening van de betrokken werknemer brengen. De verstrekte veiligheidsschoenen zullen na twee jaren worden vervangen. Indien blijkt dat de veiligheidsschoenen binnen de periode van twee jaren versleten zijn, kan eerder worden overgegaan tot vervanging.
- g. De werkgever zal voortdurend aandacht besteden om het niveau van de functie van de werknemers minimaal in stand te houden c.q. te verbeteren.

ARTIKEL 4: *Algemene verplichtingen van de vakvereniging*

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verplicht zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van de collectieve arbeidsovereenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan in artikel 22 en 23 omschreven.

ARTIKEL 5: *Algemene verplichtingen van de werknemer*

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn normale taak behoren en 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.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid, als ook voor de milieugevolgen in het bedrijf van de werkgever en zal de aanwijzingen en voorschriften ter zake, door of namens de werkgever gegeven, naleven.
6. Voor het verrichten van enigerlei betaalde nevenarbeid voor derden of het zelfstandig verrichten van een nevenbedrijf is toestemming van de werkgever vereist.
7. De werknemer zal - ook na beëindiging van het dienstverband - geheimhouding betrachten ten aanzien van alles wat hem uit hoofde van de dienstbetrekking of functie bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Bij eventuele schade

zal, eventueel door tussenkomst van de rechterlijke macht de hoogte van de schade worden bepaald en worden verhaald op de werknemer.

8. De werknemer is gehouden, indien de werkgever zulks wenselijk of noodzakelijk acht, zich voor rekening van de werkgever geneeskundig te laten onderzoeken.
9. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 7a: 670 BW jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die reeds voor zijn indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
10. De werknemer is, indien de werkgever zulks verlangt, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij de collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
11. a. De werknemer is verplicht, ingevolge het daaromtrent bepaalde in de wet, de schade te vergoeden, welke door ernstige nalatigheid, grove schuld of opzet in het bedrijf van de werkgever is veroorzaakt.

b. Het gestelde in lid A vindt geen toepassing indien de werkgever niet binnen 1 maand nadat zijn aansprakelijkheid onherroepelijk is vastgesteld, de werknemer schriftelijk mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van de schade op de werknemer.

ARTIKEL 6: *Aanneming en ontslag*

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een maximale proeftijd van 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen. Bij dienstverbanden voor bepaalde tijd, korter dan 6 maanden, wordt geen proeftijd overeengekomen. Dit voor zover passend binnen de richtlijnen van de geldende wetgeving.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijd.

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

3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7a: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1 in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst

- a. 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor de werknemer van 50 jaar of ouder doch jonger dan de AOW gerechtigde leeftijd verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 50^e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
2. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de

proeftijd nooit minder dan een betalingsperiode zal bedragen. De opzegging dient te geschieden tegen het einde van de periode.

voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst

- b. op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7a: 668 BW 1e lid en tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

De opzegging onder a.1 en a.2 dient schriftelijk te geschieden.

- 4. Een maand voor het van rechtswege eindigen van een dienstverband voor bepaalde tijd, zal de werknemer de werkgever erop attent maken dat het dienstverband over een maand zal aflopen en dat een gesprek zal plaatsvinden met een schriftelijke bevestiging over het wel of niet voortzetten of omzetten van het tijdelijk dienstverband in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het gesprek zal schriftelijk worden bevestigd.
- 5. De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de voor de werknemer vastgestelde pensioendatum doch uiterlijk op de laatste dag van de loonperiode, waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
- 6. In afwijking van het in lid 5 bepaalde kunnen betrokken partijen besluiten de dienstbetrekking voort te zetten, met behoud van arbeidsvoorwaarden en toepassing van de cao.
- 7. Het bepaalde in artikel 7a: 670 B.W. lid 3 (opzeggingsverbod tijdens militaire dienst) is niet van toepassing op een werknemer, die jegens de overheid een verbintenis als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de Noodwachten heeft aangegaan, tenzij hij voor zijn indiensttreding van de werkgever een schriftelijke verklaring heeft gekregen, dat deze geen bezwaar tegen een dergelijke verbintenis heeft.

ARTIKEL 7: Dienstrooster en arbeidsduur

- a. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster, dat een gemiddelde contractuele arbeidsduur aangeeft van 38 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde contractuele arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde contractuele arbeidsduur aangeeft van 38 uur per week;
 - d. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 10 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde contractuele arbeidsduur aangeeft van 34,2 uur per week;
 - e. een 3x3x3-ploegendienstrooster dat een periode van 9 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde contractuele arbeidsduur aangeeft van 37,3 uur;
 - f. consignatiedienstrooster waarbij werknemer telefonisch bereikbaar is en beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden.
- b. a. In dagdienst wordt als regel gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur. In het kader van flexibel werken, is de laatste begintijd 09.00 uur en de vroegste vertrek tijd 16.00 uur.
- b. In 2-ploegendienst wordt als regel op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten of een ochtend- of middagdienst is.
- c. In 3-ploegendienst wordt als regel op de eerste 5 dagen van de week tot vrijdag 22.00 uur gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld. In het kader van flexibele dienstroosters kan een extra nachtdienst op vrijdag en aansluitend extra

diensten op zaterdag worden toegevoegd aan het rooster, e.e.a. conform de met de Ondernemingsraad overeengekomen, regeling flexibele dienstrooster.

- d. In 5-ploegendienst wordt als regel in een continu rooster gewerkt van maandag tot en met zondag, 24 uur per dag met een vast ritme van 6 dagen van 8 uur werken (2 dagen ochtenddienst, 2 dagen middagdienst en 2 dagen nachtdienst) en 4 dagen vrij. Daarnaast gelden per jaar 32 terugkomuren die conform de volgende afspraken flexibel in te delen zijn over meerdere dagen:
 - 16 uur wordt ingeroosterd voor bijvoorbeeld werkoverleg en kwartaalbijeenkomsten
 - 16 uur kan ingepland worden als maximaal 2 hele of 4 halve terugkomdagen telkens aan het einde van de rustperiode op een doordeweekse dag (maandag t/m vrijdag) en minimaal 20 kalenderdagen vooraf aangekondigd.
 - e. In een 3x3x3-ploegendienst wordt als regel gewerkt van maandag tot en met zondag, 16 uur per dag met een vast ritme van 6 dagen van 8 uur werken (3 dagen ochtenddienst, 3 dagen middagdienst) en 3 dagen vrij. Daarnaast gelden per jaar 8 terugkomuren die flexibel zijn in te delen over meerdere dagen. Ook hier geldt inplannen aan einde van rustperiode en met minimaal blokken van 4 uur en minimaal 20 kalenderdagen vooraf aangekondigd.
 - f. In consignatiedienst is werknemer op aangewezen zaterdagen en zondagen van 8.00 - 17.00 uur telefonisch bereikbaar en beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden.
3. Tussen twee diensten zal een rustperiode van 10 uur in acht worden genomen. In overleg met de werknemer kan hiervan worden afgeweken.
 4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Voor het op- en afschalen van en naar verschillende (ploegen)dienstroosters wordt in principe een aanzegtermijn van 2 maanden gehanteerd. In overleg met werknemer kan hiervan worden afgeweken.
 5. De normen uit de arbeidstijdenwet zijn van toepassing. Indien afspraken gewijzigd dienen te worden vindt daartoe overleg plaats conform de Wet op de Ondernemingsraad. Indien een wijzigingsvoorstel afwijkt van de in de cao gegeven kaders, zal invoering van het wijzigingsvoorstel in overleg met de vakvereniging plaatsvinden.
 6. Tevens treedt de werkgever in overleg met de vakvereniging:
 - a. indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag;
 - b. indien invoering of wijziging van een dienstrooster zowel arbeidsvoorwaardelijke consequenties heeft als verband houdt met uitbreiding van de bedrijfstijd.
 7. Voor werknemers in de dagdienst kunnen 3 ADV-dagen conform de cao op kalenderjaarbasis worden toegekend. Daartoe zal de gemiddelde werkweek worden aangepast naar 38,5 uur.
- 8. Verlenging en verkorting werktijden**
- a. In overleg met de Ondernemingsraad is een regeling vastgesteld met betrekking tot het flexibiliseren van de werktijden met behulp van een urenbanksysteem. De uren die de werknemers meer dan het contractueel overeengekomen aantal uren werken, de zo geheten plusuren, worden op een persoonlijk rekening-courant ofwel klokurensaldo als positief saldo bijgeschreven. Op het moment dat er minder uren worden gewerkt, de zogeheten min-uren, worden deze uren van de rekening-courant ofwel klokurensaldo afgeschreven. Hierbij gelden de volgende kaders:
 - Flexibilisering van werktijden in dagdienst vindt plaats binnen het dagvenster van 7:00 tot 18:00 (zie ook artikel 7.2a)
 - Indien het klokurensaldo positief is kan (als het werk het toelaat) incidenteel van de reguliere werktijden (art. 7.2) worden afgeweken en het klokurensaldo worden aangewend om later aan te vangen of vroeger te eindigen.

- b. Voor werknemers met een functie in functiegroep J en hoger geldt met ingang van 1 juli 2012 dat, met behoud van de mogelijkheid om flexibel te werken, de plus- en minuren niet langer geregistreerd worden.
- c. Om te reageren op fluctuaties in het werkaanbod kunnen door de werkgever tijdelijk verlengde en verkorte werktijden worden ingesteld. Plus-uren en min-uren worden geregistreerd als flex-uren. Het saldo flex-uren is gemaximaliseerd op 80 uren plus of min.
- d. Vergoeding van flex-uren vindt als volgt plaats:
 - Uren in dagdienst buiten het dagvenster worden geboekt als zgn. flex-uren en gecompenseerd met een toeslag volgens de vastgestelde inconveniëntiematrix (zie art.10.2.a) voor zover het aantal van 9,5 gewerkte uren overschreden is.
 - Extra uren in ploegendienst als gevolg van opschalen worden geboekt als flex-uren en gecompenseerd op basis van de vastgestelde matrix.
- e. De flexregeling is niet van toepassing voor werknemers in een 5-ploegendienstrooster en werknemers in een 3x3x3 ploegenrooster. Voor hen gelden de volgende afspraken:
 - Er wordt maximaal 1 dag/dienst overgewerkt per cyclus van 6 gewerkte dagen;
 - In principe wordt overwerk gepland op de 1^e of laatste ^e dag van de roostervrije periode. In overleg met werknemer kan hiervan worden afgeweken;
 - Overwerk op maandag t/m zaterdag wordt uitbetaald tegen een compensatie van 150%;
 - Overwerk op zondag wordt uitbetaald tegen een compensatie van 200%.
- f. Ten aanzien van reis- en/of werkuren buiten de reguliere werktijden als gevolg van zakenreizen, gelden de volgende afspraken:

Definitie zakenreis:

het bezoeken van klanten, leveranciers, beurzen, vergaderingen buitenshuis e.d. ten behoeve van uitoefening functie. Zakenreizen kunnen één- of meerdaagse reizen zijn. Bij meerdaagse reizen vindt minstens één overnachting buitenshuis plaats. Voor functies in functiegroep J en hoger en/of in de kolom Commercie van het functieraster, zijn zakenreizen een vanzelfsprekend onderdeel van de functie. Voor alle overige functies niet.

Zakenreis is vanzelfsprekend onderdeel van de functie:

Onafhankelijk van het feit of het om één- of meerdaagse reizen gaat is hierbij nooit sprake van vergoeding van extra uren door reizen of verblijf in een hotel buiten de reguliere werktijden. De enige uitzondering die hierop gemaakt wordt is een vergoeding van de uren gemaakt op zaterdag of zondag als gevolg van een zakenreis. Voor deze uren geldt een compensatie van de uren conform de inconveniëntiematrix. De te verrekenen extra uren worden in zo'n geval door leidinggevende geregistreerd in de dagstatus van het kloksysteem en daarmee toegevoegd aan het flex-urensaldo.

Zakenreis is geen vanzelfsprekend onderdeel van de functie:

Vergoeding van extra uren als gevolg van zakenreizen voor functies waarbij het maken van zakenreizen niet een vanzelfsprekend onderdeel van de functie is worden toegekend conform de regeling flexibele werktijden. De te verrekenen extra uren worden door leidinggevende geregistreerd in het kloksysteem en daarmee toegevoegd aan het flex-urensaldo. Hierbij geldt dat uren tot een maximum van 12 gewerkte uren per dag kunnen worden geregistreerd. Bij de berekening van het aantal uren wordt de reguliere reistijd woon-werkverkeer in mindering gebracht indien het reisdagen betreft waarop een reguliere reistijd woon-werkverkeer van toepassing is.

De verdere uitwerking is vastgelegd in een met de Ondernemingsraad overeengekomen regeling.

ARTIKEL 8: *Functiegroepen en salarisschalen*

1. a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I. van deze overeenkomst.
b. Bij elke functiegroep behoort een minimum- en een maximum schaalsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II. van deze overeenkomst.
c. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bij de werkgever geldende bezwarenprocedure, zoals opgenomen in bijlage III. van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. a. Werknemers, die over de kundigheid en ervaring beschikken, die voor de invulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
b. Werknemers met een functie ingedeeld in functiegroep E of lager, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd doch niet langer dan gedurende 3 perioden in een lagere salarisschaal, met een verschil van maximaal 1 salarisschaal, worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. Voor werknemers met een functie ingedeeld in functiegroep F of hoger geldt dat zij gedurende een periode van maximaal 1 jaar ingedeeld kunnen worden in een lagere salarisschaal welke maximaal 1 schaal lager mag zijn. Werknemer in een lagere (aanloop)schaal wordt conform reguliere beoordelingssystematiek beoordeeld waarbij de beloning geldt conform schaalindeling 'tussen minimum en midden'.
c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 9 lid 3 bepaalde.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Deze werknemers worden beloond overeenkomstig het in artikel 9 lid 2 onder a bepaalde.
b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin plaatsing in de lagere functie is geschied. Deze werknemers worden beloond overeenkomstig het in artikel 9 lid 2 onder b bepaalde.
c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, kunnen met ingang van de eerst daarop volgende periode in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. Deze werknemers worden beloond overeenkomstig het in artikel 9 lid 2 onder c bepaalde.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en zijn schaalsalaris.

ARTIKEL 9: *Toepassing van de salarisschalen*

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die voor 1 juli in dienst zijn en nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden in beginsel eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld op basis van de jaarlijkse beoordeling. De daarbij toegepaste beoordelingsmethodiek is opgenomen in bijlage IV. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het in artikel 8 lid 2 onder b bepaalde.

2. a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de minimum schaalsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 8 lid 3 onder b, van een werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de minimum schaalsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
c. Bij indeling in een lagere salarisschaal, als gevolg van de in artikel 8 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van een medische indicatie van een werknemer, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Indien de salarisschaal niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen.
Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt deze toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.
Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats en wel met 1% van het minimum schaalsalaris per jaar.
In geval van lagere inschaling als gevolg van de in artikel 8 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden vindt de afbouw plaats tot werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.
In geval van lagere inschaling als gevolg van een medische indicatie vindt de afbouw plaats tot werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
d. Met ingang van 1 januari 2011 geldt het nieuwe salarisgebouw. Bij indeling in het nieuwe schaalsalaris zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij het oude schaalsalaris van de werknemer. Indien het nieuwe (maximum) schaalsalaris niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen. In afwijking van hetgeen bepaald is onder lid c. geldt bij toekomstige algemene verhogingen van de salarisschalen, dat deze persoonlijke toeslag (ontstaan ten gevolge van het van kracht worden van het nieuwe salarisgebouw) niet wordt afgebouwd. Daarnaast geldt bij indeling in een hogere salarisschaal dat deze persoonlijke toeslag evenveel wordt verminderd als het schaalsalaris stijgt.
3. De werknemer die tijdelijk wordt overgeplaatst in een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor de tot dusver voor hem vervulde functie, ontvangt hiervoor een toeslag op zijn schaalsalaris ten bedrage van 0,25% van het minimum schaalsalaris per dag. Een en ander tot een maximum van 5% per maand.
4. Voor elke volle dienst respectievelijk deel van een dienst (gerekend in tijdvakken van 15 minuten), gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, en, willekeurig verzuim wordt het schaalsalaris naar evenredigheid verminderd.
5. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk 3 dagen na elke periode betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 10: *Bijzondere beloningen*

Algemeen

1. De schaalsalarissen bedoeld in de artikelen 8 en 9 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dag- en/of ploegendienst gedurende een periode.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling wordt mede verstaan geringe incidentele overschrijdingen van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder.

Toeslag voor het werken in ploegen

2. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.
 - a. Deze toeslag bedraagt per periode de volgende percentages van het schaalsalaris:
 - 2-ploegendienst 15%
 - 3-ploegendienst 20%
 - 5-ploegendienst 28%
 - 3x3x3-ploegendienst 26%

Uitgangspunt voor de berekening van de ploegentoeslag is onderstaande klokurenmatrix.

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vrij	Za	Zo
0.00	6.00			35%				
6.00	7.00			35%				
7.00	18.00							
18.00	22.00			50%				
22.00	24.00			35%			50%	100%

Deze matrix wordt tevens gebruikt voor het berekenen van ploegentoeslagen of daarvan afgeleide berekening voor toekomstige roosters en voor de berekening van de vergoeding voor uren die dagdienst medewerkers in ploegendienst invallen.

- b. Werknemers in 5-ploegendienst ontvangen een bruto maandinkomen op basis van 38 uur en werken gemiddeld 34,2 uur per week.
- c. Werknemers in het 3x3x3-ploegenrooster ontvangen een bruto maandinkomen op basis van 38 uur.
- d. Indien een werknemer niet gedurende een hele periode in ploegendienst arbeid heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag ingehouden voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- e. Werknemers die door bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst uit een hoger betaalde dienst naar een lager betaalde dienst ontvangen:
 1. indien zij niet langer dan een half jaar aaneengesloten in de hoger betaalde ploegendienst hebben gewerkt, de bij het oorspronkelijke rooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende periode;
 2. indien zij een half jaar doch niet langer dan 3 jaar aaneengesloten in de hoger betaalde ploegendienst hebben gewerkt, de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende periode;
 3. indien zij langer dan 3 jaar, doch niet langer dan 5 jaar aaneengesloten in de hoger betaalde ploegendienst hebben gewerkt, de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende periode en vervolgens:
 - 2 perioden 80% van de ploegentoeslag;
 - 2 perioden 60% van de ploegentoeslag;
 - 1 periode 40% van de ploegentoeslag;
 - 1 periode 20% van de ploegentoeslag; behorende bij het oorspronkelijke rooster.
 4. indien zij langer dan 5 jaar, doch niet langer dan 10 jaar aaneengesloten in de hoger betaalde ploegendienst hebben gewerkt de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende periode en vervolgens:
 - 4 perioden 80% van de ploegentoeslag;
 - 4 perioden 60% van de ploegentoeslag;
 - 3 perioden 40% van de ploegentoeslag;
 - 3 perioden 20% van de ploegentoeslag; behorende bij het oorspronkelijke rooster.

5. indien zij langer dan 10 jaar aaneengesloten in de hoger betaalde ploegendienst hebben gewerkt de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende periode en vervolgens:
 - 5 perioden 80% van de ploegentoeslag;
 - 5 perioden 60% van de ploegentoeslag;
 - 4 perioden 40% van de ploegentoeslag;
 - 4 perioden 20% van de ploegentoeslag;
 - behorende bij het oorspronkelijke rooster.
6. werknemers van 60 jaar en ouder die 10 jaar of langer aaneengesloten in de hoger betaalde ploegendienst hebben gewerkt en door bedrijfsomstandigheden teruggeplaatst worden in een lager betaalde dienst, behouden hun oorspronkelijke ploegentoeslag.
- f. Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid zijn werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht te gaan werken in ploegendienst.
- g. De werknemer in ploegendienst die op verzoek van de werkgever ten hoogste drie maanden arbeid verricht in dagdienst zal gedurende deze periode de toeslag voor arbeid in ploegen behouden.

Beloning voor overwerk

3. a. Overwerk kan naast of additioneel aan een rooster met verlengde werktijden worden ingezet. Overwerk gaat in als op verzoek van de werkgever langer en buiten het geldende dienstrooster wordt gewerkt. Gedurende een rooster met verlengde werktijden is overwerk vrijwillig. De wegens overwerk gewerkte extra uren worden als "overuren" geregistreerd.
- b. Vergoeding van overwerk vindt plaats op basis van de vastgestelde inconveniëntiematrix.
- c. De vanwege overwerk gewerkte extra uren worden met de eerstvolgende salarisbetaling na de maand waarin het overwerk heeft plaatsgehad aan de betreffende medewerker uitbetaald
- d. Voor overwerk is altijd vooraf toestemming van de directie vereist.
De in lid b bedoelde toeslag wordt niet uitgekeerd indien en voor zover de werknemer voor de gewerkte uren een toeslag ontvangt op grond van artikel 16 lid 5 van deze cao.

Beloning voor consignatiedienst

4. Ter ondersteuning van productie kan werknemer ingezet worden in consignatiedienst voor het telefonisch bereikbaar en beschikbaar zijn. Consignatiedienst op zaterdag en zon- en feestdag van 8.00 - 17.00 uur wordt vergoed met 2 flexuren per dag.
Op het moment dat werknemer naar het bedrijf moet komen tijdens de consignatiedienst gelden de volgende afspraken:
 - Reistijd wordt gezien en beloond als werktijd
 - De gewerkte uren (samen met reistijd) worden vergoed conform de regeling 'flexibele dienstroosters' en bijbehorende inconveniëntiematrix
 - Indien van toepassing worden reiskosten conform huidige regeling op declaratiebasis vergoed
 - Reactietijd is gelijk aan maximaal 1 uur
 - De rusttijd is 8 uur vanaf moment uitklokken tot moment van inklokken

ARTIKEL 11: Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van het daarop volgend jaar.
2. De werknemer ontvangt in de maand juni 8% vakantietoeslag over het feitelijk genoten jaarinkomen in het vakantietoeslagjaar met een minimum van 8% van het midden van salarisschaal D.
3. Onder normaal jaarinkomen wordt in dit verband verstaan het inkomen over de afgelopen 12 perioden inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge arbeidsongeschiktheid doch exclusief overwerkverdiensten, eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

4. Bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid houdt de werknemer aanspraak op vakantietoeslag voor zover de arbeidsongeschiktheid een periode van 2 jaar niet overschrijdt.
Ingeval de werknemer een uitkering krachtens sociale verzekeringen geniet, wordt het bedrag dat aan vakantietoeslag in deze uitkering is begrepen, in mindering gebracht op de door de werkgever verschuldigde vakantietoeslag.

ARTIKEL 12: Eindejaarsuitkering en resultaat afhankelijke uitkering

1. De werknemer ontvangt jaarlijks bij het einde van het kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 4% van het in dat kalenderjaar verdiende inkomen. Indien de jaarwisseling binnen de termijn van de proefperiode valt, zal betaling van de eindejaarsuitkering plaatsvinden over het gedeelte van de proefperiode, dat valt na 1 januari van het desbetreffende jaar.
Bovendien vindt er geen uitbetaling van de eindejaarsuitkering tijdens de proefperiode plaats, doch eerst na afloop van de proeftijd.
2. Daarenboven geldt voor de werknemers een regeling voor resultatendeling, waarbij doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering respectievelijk het verhogen van de productiviteit. Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt een uitkering ineens gedaan. Als voorwaarden bij deze resultatendeling geldt in ieder geval:
 - a) De doelen worden ten minste eenmaal per kalenderjaar vastgesteld.
 - b) De doelen worden door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Bij de vaststelling van de doelen geldt: normering van de doelen vindt plaats op grond van objectieve criteria, waarbij doelstellingen realistisch, resultaatverbeterend, motiverend, tijdgebonden en meetbaar zijn.
 - c) Het behalen van de doelstelling leidt tot een door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgestelde uitkering. De uitkering voor de werknemer bedraagt een percentage van het jaarinkomen, zoals bedoeld onder lid 3. De uitkering maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
 - d) Indien geen van de doelstellingen wordt gehaald bedraagt de uitkering 0%, indien alle doelstellingen worden gehaald bedraagt de uitkering maximaal 2% per kalenderjaar. Door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad wordt aan iedere doelstelling een uitkeringspercentage gekoppeld.
 - e) De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad een resultatendelingsregeling opstellen.
3. Onder jaarinkomen wordt in verband met het gestelde in lid 1 en 2 verstaan het inkomen dat de werknemer in enig jaar bij de werkgever heeft verdiend, inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge arbeidsongeschiktheid, doch exclusief overwerkverdiensten, eindejaarsuitkering (als bedoeld in lid 1), vakantietoeslag.
4. Bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid houdt de werknemer aanspraak op de eindejaarsuitkering (als bedoeld in lid 1) voor zover de arbeidsongeschiktheid een periode van 2 jaar niet overschrijdt en voor zover deze eindejaarsuitkering niet geheel of gedeeltelijk in de uitkering krachtens de sociale verzekeringswetgeving is begrepen.

ARTIKEL 13: Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voorzover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 6 maanden

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 6 maanden van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 6 maanden

Gedurende de eerste 6 maanden van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het inkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 7^e t/m 12^e maand

Gedurende de 7^e t/m 12^e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 7^e t/m 12^e maand

Gedurende de 7^e t/m 12^e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 95% van het inkomen.

5. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13^e t/m 18^e maand

Gedurende de 13^e t/m 18^e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

6. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13^e t/m 18^e maand

Gedurende de 13^e t/m 18^e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het inkomen.

7. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 19^e t/m 24^e maand

Gedurende de 19^e t/m 24^e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

8. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 19^e t/m 24^e maand

Gedurende de 19^e t/m 24^e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het inkomen.

9. Wachtdagen

In afwijking van het gestelde onder de leden 1 t/m 8 ontvangt de werknemer geen doorbetaling en aanvulling van het inkomen gedurende de wachtdagen, zoals hieronder bedoeld:

- a. bij de 5^e ziektemelding in een kalenderjaar geldt 1 wachtdag. Dientengevolge heeft de werknemer vanaf de 2^e ziektedag aanspraak op doorbetaling en aanvulling zulks conform het bepaalde in de leden 1 tot en met 8;
- b. bij de 6^e of meer ziektemeldingen in een kalenderjaar gelden 2 wachtdagen. Dientengevolge heeft de werknemer vanaf de 3^e ziektedag aanspraak op doorbetaling en aanvulling zulks conform het bepaalde in de leden 1 tot en met 8;
- c. De VGWM-commissie zal toezien op naleving van de controlevoorschriften.

10. Inkomen

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

11. Arbeidsongeschiktheid en werken

Bij werken naar loonwaarde wordt over de (feitelijk) gewerkte tijd beloond tegen 100% van het inkomen gedurende de periode zoals hierboven onder 1 t/m 8 bedoeld.

Over de niet gewerkte tijd ontvangt de werknemer de geldende doorbetaling c.q. aanvulling.

12. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

13. Ongeval

- 1.a. Van een ongeval zal sprake zijn indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van één van de werknemer tijdens de rechtstreekse uitoefening van zijn functie overkomen ongeval hetgeen niet te wijten is aan zijn opzet.
- b. Indien de werknemer ten gevolge van een ongeval verhinderd is de bedwongen arbeid te verrichten zal over de dag waarop het ongeval plaatsvond een zodanige uitkering worden verstrekt dat het over die dag ontvangen salaris en de aanvulling tezamen gelijk zullen zijn aan 100% van het bruto inkomen.
- c. Over de volgende dagen zal een uitkering worden gegeven tot 100% van het bruto inkomen. Deze aanvullingsperiode bedraagt maximaal 104 weken.

ARTIKEL 14: *Uitkering bij overlijden*

Bij het overlijden van een werknemer zal aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over en periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering worden verleend ten bedrage van het laatst genoten schaaalsalaris. De uitkering geschiedt, voor zover mogelijk, in een bedrag ineens. De uitkering wordt verminderd met hetgeen de nagelaten betrekkingen toekomt, uitsluitend krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering. Alleen uitkeringen krachtens genoemde verplichte verzekeringen mogen worden verminderd, dus niet uitkeringen uit vrijwillig gesloten verzekeringen.

ARTIKEL 15: Pensioenregeling

1. a. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.
- b. Met ingang van 1 januari 2018 geldt een nieuwe pensioenregeling met een beschikbare premiestaffel gebaseerd op een toezegging van 90% van een marktrentestafel met een rekenrente van 2,5% en uitgaande van pensioenleeftijd 68 jaar.
- c. De totale jaarlijkse kosten van de pensioenregeling worden door werknemer en werkgever gedragen op basis van een verdeelsleutel 40%-60%.
- d. De werknemersbijdrage wordt jaarlijks per 1 januari als volgt vastgesteld: 40% van de geraamde totale pensioenkosten van het desbetreffende jaar wordt vertaald in een percentage van de pensioengrondslag.
- e. De franchise in 2017 is vastgesteld op € 13.306,00. Het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met hetzelfde percentage als waarmee de AOW verandert.
- f. De opgebouwde aanspraken van de pensioenregeling op basis van middelloon lopende tot en met 31 december 2017 worden premievrij gemaakt en blijven bij Aegon staan. De lopende risicoverzekeringen die geen afkoopwaarde hebben, komen te vervallen zonder enige waarde.

ARTIKEL 16: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, beide Pinksterdagen, Hemelvaartsdag en de beide Kerstdagen alsmede Koningsdag en eens in de 5 jaar Bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht 24 uur te omvatten en aan te vangen bij het einde van de nachtdienst ingaande op de voorafgaande dag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Indien op een ingeroosterde en niet op zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het inkomen doorbetaald.
5. Indien in opdracht van werkgever op een feestdag dient te worden gewerkt, wordt over de gewerkte uren een toeslag betaald van 200% van het uursalaris.
6. In afwijking op lid 3 geldt voor werknemers in 5-ploegendienstrooster en 3x3x3-ploegendienstrooster:
 - a. tijdens 1^e en 2^e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag en Bevrijdingsdag wordt gewerkt;
 - b. tijdens 1^e en 2^e Kerstdag en Nieuwjaarsdag wordt in de regel niet gewerkt.

ARTIKEL 17: Afwezigheid

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7a: 629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 13 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste 1 dag van tevoren en onder

overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont (onder echtgen(o)t(e) wordt tevens verstaan de partner in een duurzaam samenlevingsverband anders dan het huwelijk welke bij de werkgever als zodanig bekend is):

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart bij overlijden en uitvaart van de echtgen(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
- b. gedurende 2 dagen of diensten bij het overlijden en uitvaart van een zijner ouders of niet onder a genoemde kinderen of pleegkinderen, van de vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder, alsmede een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster;
- c. gedurende 1 dag of dienst op de dag van uitvaart van grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, niet onder b genoemde broer of zuster, zwager, schoonzuster en andere bloed- of aanverwanten voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren;
- d. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende 2 aaneengesloten dagen of diensten bij zijn burgerlijk huwelijk;
- e. gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers en zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende 1 dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer. Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders, grootouders of schoonouders;
- g. het resterende deel van de dag waarop de bevalling van de echtgenote plaatsvindt alsmede 2 dagen of diensten als kraamverlof;
- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien een werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen;
- i. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- j. gedurende 1 dag bij priesterwijding van een zoon of als bevestiging als predikant van broer of zwager of bij de grote professie en inwijding als diacones van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
- k. gedurende 1 dag of dienst per jaar bij verhuizing van de werknemer, al dan niet op verzoek van de werkgever;
- l. zorgverlof: werkgever zal in overleg met de werknemer, die een verzoek daartoe schriftelijk indient, de wettelijke mogelijkheden bespreken en afhankelijk van de bedrijfsomstandigheden toepassen;
- m. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot maximaal 2 uur voor noodzakelijk bezoek aan dokter en tandarts. En van maximaal 4 uur voor bezoek aan een specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, het bezoek hem persoonlijk betreft en de werknemer niet bij derden op vergoeding van het gederfde inkomen aanspraak kan doen gelden

Partiële leerplicht

3. a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is er geen inkomen verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde periode inkomen voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de cao bepaalde basis vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op één van de in b bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt

overschreden geldt de toeslagregeling zoals beschreven in artikel 10 lid 2/3.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in lid 3.c en d.

4. Het bepaalde in artikel 7a: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is inkomen door te betalen in de volgende gevallen:
 - a. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventuele arbeidsreglement.
 - b. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat hij met de vakvereniging overleg heeft gepleegd. Partijen achten een termijn van 1 week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
 - c. De verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, dat wil zeggen tenminste 1 week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.
5. Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen worden in de gelegenheid gesteld eenmalig een 5-daagse pensioneringscursus te volgen aan een erkend instituut met behoud van inkomen.

ARTIKEL 18: Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

Duur van de vakantie

2.
 - a. Iedere werknemer heeft recht op vakantie met behoud van inkomen van 26 dagen.
 - b. Er vindt geen verdere opbouw plaats op basis van leeftijd of dienstjaren.
 - c. Reeds opgebouwde rechten van extra verlofdagen, zijnde meer dan 26, op basis van leeftijd, dienstjaren en/of persoonlijke afspraken zoals geldend per 31 december 2015 worden bevroren en jaarlijks als extra verlof toegekend tot het moment dat artikel 19 van toepassing wordt.
 - d. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om jaarlijks 21 kalenderdagen aaneensluitend verlof te genieten.
3. De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden of die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 3 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in lid 3 van dit artikel geregelde vakantie.
4. Zowel de wettelijke als bovenwettelijke dagen vervallen 5 jaar na het ontstaan van het recht op deze dagen.

Berekening aantal vakantiedagen

5. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen, wordt een zuiver proportioneel recht op vakantiedagen berekend op basis van de werkelijke datum in- en/of uit dienst van een werknemer.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

6. De werknemer 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 inkomen de werknemer aanspraak kan maken.

Aaneengesloten vakantie

7. a. Aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september.
b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, zullen de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Het tijdvak van de aaneengesloten vakantie zal voor aanvang van ieder kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld en bekend gemaakt.
c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van inkomen als bedoeld in lid 6 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
1. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor een aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
2. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
3. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
d. 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 werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.
8. a. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad per jaar ten hoogste 4 vaste snipperdagen aanwijzen.
b. De overige, vrije snipperdagen zullen na tijdige aanvraag, zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld.
c. In afwijking op lid a geldt voor werknemers in 5-ploegendienstrooster en 3x3x3-ploegendienstrooster jaarlijks een collectieve verlofperiode van 24 december 14.00 uur tot 2 januari 6.00 uur, onder inhouding van 3 collectieve verlofdagen.
10. a. Indien de werknemer de hem toegekende vakantiedagen niet vóór 1 januari, volgend op het vakantiejaar waarin deze zijn verworven, heeft opgenomen kan de werknemer in overleg met de werkgever de resterende dagen, met een maximum van 5, genieten in het aansluitende vakantiejaar. De afspraak wanneer deze maximaal 5 dagen zullen worden opgenomen dient vóór 1 april plaats te vinden. Na 1 april is de werkgever gerechtigd alsnog data vast te stellen waarop deze dagen zullen worden genoten.
b. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantiedagen alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen tot een maximum van 3 dagen per kalenderjaar verkopen aan de werkgever, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
c. De werknemer kan per kalenderjaar, aanvullend op zijn recht zoals bedoeld in artikel 17 lid 3-a van deze cao, eerste volzin, extra vakantiedagen van de werkgever kopen tot een maximum van 3 dagen en maximum 5 dagen voor werknemers in 5-ploegendienstrooster en 3x3x3-ploegendienstrooster, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten. De werknemer krijgt op 2 momenten de gelegenheid aan de direct leidinggevende kenbaar te maken of hij gedurende het nieuwe of lopende kalenderjaar van deze regeling gebruik wenst te maken; 2 maanden voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar (november) of 2 maanden voorafgaand aan 2^e helft van het lopende kalenderjaar (april).

- d. De uurwaarde bij koop is gelijk aan verkoop.

Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- 11.a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld inkomen heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- arbeidsongeschiktheid tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde niet zijnde opkomstplicht voor 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 werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling;
- In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld worden.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub lid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 6 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

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

- 12.a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 11 sub b onder 1, alsmede in artikel 16 lid 2 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een onder sub a genoemde verhindering echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, tenzij de werknemer voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.
- Indien het in de gevallen van artikel 16 lid 2 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan arbeidsongeschiktheid van de werknemer, deze arbeidsongeschiktheid krachtens de bepalingen van de Ziekwet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zullen die dagen alsnog worden genoten direct aansluitend aan de vastgestelde vakantie.

Vakantie bij ontslag

- 13.a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, tenzij zulks tussen de werkgever en hem wordt afgesproken.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke dag vakantie een evenredig bedrag worden uitbetaald.
- c. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden, eveneens op basis van evenredigheid.

- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van inkomen welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- e. De leden b, c en d gelden eveneens in het geval van een ontslagvergunning wordt verkregen na 2 jaar arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 19: *Extra vrije tijd oudere werknemers*

1. Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid kunnen werknemers extra vrije tijd opnemen met behoud van inkomen:
 - a. 1 dag per maand gedurende 7^e t/m 5^e jaar (3 jaar) voorafgaand aan AOW leeftijd;
 - b. 1,5 dag per maand gedurende 4^e t/m 3^e jaar (2 jaar) voorafgaand aan AOW leeftijd;
 - c. 2 dagen per maand gedurende 2^e jaar voorafgaand aan AOW leeftijd tot AOW leeftijd.
2. De tijdstippen waarop de extra vrije tijd wordt opgenomen, worden in overleg met de werkgever vastgesteld.
3. De niet opgenomen extra vrije tijd in verband met de collectieve vakantie, arbeidsongeschiktheid en dergelijke vervalt en mag niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband. Bovendien vervalt de extra vrije tijd waarop aanspraak bestaat en die niet wordt opgenomen.

ARTIKEL 20: *Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer*

1. De werknemer die meer dan 10 km. van zijn standplaats woont, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten in verband met het reizen van en naar de standplaats.
2. De tegemoetkoming vindt plaats op basis van de KM- afstand tussen het adres van de woonplaats en standplaats volgens ANWB Routeplanner (kortste route) tegen € 0,14 per kilometer. Uitzondering op deze regel zijn routes die over een veerpont leiden, daarvoor geldt in de regel de snelste route. Als de kortste en snelste route niet via ANWB Routeplanner berekend kan worden, zal de kortste route van Google Maps gekozen worden.
3. De KM-afstand zoals benoemd in lid 2 op het moment van indiensttreding is leidend, tenzij het adres van de woonplaats of standplaats gewijzigd is.
4. De tegemoetkoming wordt eenmaal per maand uitbetaald.

ARTIKEL 21: *Fiscale faciliteit vakbondscontributie*

Werkgever zal zich faciliterend opstellen inzake fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie door werknemer betaalt aan FNV, CNV Vakmensen dan wel een andere in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakbond; dit zulks conform het reglement en declaratieformulier, zoals bij deze cao als bijlage IX opgenomen. De regeling geldt voor zover er fiscaal ruimte is.

ARTIKEL 22: *Tussentijdse wijzigingen*

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van 1 maand per aangetekend schrijven aan de partij anderzijds op te zeggen.

ARTIKEL 23: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist op 30 juni 2019.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen.

Partij enerzijds:

Meldon Plastics B.V.
te Nieuw Bergen

Dhr. Ing. M.H.A. Zeekaf
Directeur

Partijen anderzijds:

CNV Vakmensen.nl
Statutair te Houten en gevestigd in Utrecht

Dhr. R.M.G. Smeets
Bestuurder

Dhr. P. Fortuin
Voorzitter

Bijlage I: Indeling in functiegroepen

Functie groep	Punten	Commercie	Ontwikkeling	Productie engineering & Onderhoud	Productie	Logistiek	Staf en overige
K	215 t/m 239.5	Senior Account Manager	Consulting Project Manager Product Development Material Developer			Senior Purchasing Manager	ICT Manager Finance Manager HR Manager
	190 t/m 214.5	Account Manager Teamleider Customer Service	Project Manager Product Development	Factory Engineer	Production Manager		
I	170 t/m 189.5		Process Engineer Product Development	Production Engineer			Senior QC Engineer
H	150 t/m 169.5	Customer Service Representative	Tooling Engineer Teamleider Gereedschapmakerij	Equipment Engineer	Production Scheduler Teamleider Productie	Teamleider Logistics	IT Officer
G	130 t/m 149.5		Allround Gereedschapmaker	Monteur Techniek			Medewerker Financiële Administratie QESH Engineer
	110 t/m 129.5				Machinesteller 1 Operator Productietechniek	Medewerker Logistics	
E	90 t/m 109.5				Procesoperator GVBR Werkvoorbereider Machinesteller 2		
D	70 t/m 89.5				Operator 1 Operator Productie		Medewerker Secretariaat
C	50 t/m 69.5				Operator 2	Material Handler	
B	30 t/m 49.5				Inpakker		Medewerker Huishoudelijke Dienst
A	15 t/m 29.5				Inpakker (flex)		
A1	0 t/m 14.5						

Bijlage II: Salarisschalen

Salarisschalen per 1-7-2017 (+1,25%)

Schaal	Groep												
	min. loon *	A1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Minimum		1.729	1.902	1.958	2.013	2.079	2.173	2.312	2.479	2.667	2.859	3.090	3.379
Midden		1.758	1.932	2.038	2.150	2.249	2.357	2.533	2.735	2.982	3.268	3.667	4.121
Maximum		1.784	1.962	2.116	2.290	2.419	2.540	2.751	2.991	3.297	3.679	4.244	4.865

Salarisschalen per 1-1-2018 (+1,25%)

Schaal	Groep												
	min. loon *	A1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Minimum		1.751	1.926	1.983	2.039	2.105	2.201	2.341	2.510	2.701	2.895	3.129	3.422
Midden		1.780	1.957	2.064	2.177	2.278	2.387	2.565	2.770	3.020	3.309	3.713	4.173
Maximum		1.807	1.987	2.143	2.319	2.450	2.572	2.786	3.029	3.339	3.725	4.298	4.926

Salarisschalen per 1-1-2019 (+1,25%)

Schaal	Groep												
	min. loon *	A1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Minimum		1.773	1.951	2.008	2.065	2.132	2.229	2.371	2.542	2.735	2.932	3.169	3.465
Midden		1.803	1.982	2.090	2.205	2.307	2.417	2.598	2.805	3.058	3.351	3.760	4.226
Maximum		1.830	2.012	2.170	2.348	2.481	2.605	2.821	3.067	3.381	3.772	4.352	4.988

De salarissen in de salarisschalen zijn **bruto maandsalarissen** en gebaseerd op:

- 38 uur per week
- 8% vakantiegeld
- 4% eindejaarsuitkering
- standaard aantal verlofdagen volgens cao

*hoogte van het minimumloon en momenten van aanpassing worden wettelijk vastgesteld

Bezwaarprocedure functieprofiel en Beroepsprocedure tegen indeling

De cao voorziet in de mogelijkheid om:

1. Bezwaar aan te tekenen tegen het gehanteerde functieprofiel en/of
2. Beroep aan te tekenen tegen de resultaten van functie(groep)indeling.

De procedures hiervoor worden in het onderstaande omschreven. Voor de behandeling van een bezwaar of beroep wordt een interne commissie van Bezwaar of Beroep ingesteld. Deze commissie bestaat uit twee leden, één lid benoemd door de directie en één lid benoemd door de Ondernemingsraad .

Deze commissie heeft tot taak:

1. Toetsing of door alle partijen aan de procedures is/wordt voldaan.
2. Toetsing of het Bezwaar en/of het Beroep voldoet aan alle hieronder gestelde criteria.
3. Een onafhankelijk oordeel over de aangevoerde argumentatie m.b.t. het bezwaar of beroep te vormen.
4. Advies af te geven aan de directie. De directie zal bij een unaniem advies van deze commissie dit advies overnemen. Indien het advies niet unaniem is neemt de directie een besluit de commissie gehoord hebbende.
5. Bewaken en bevorderen van de voortgang van de bezwaar- of beroepsprocedures

De commissie is niet gerechtigd tot het nemen van indelingsbesluiten of het geven van indelingsadviezen.

1. Gronden van bezwaar of beroep

- a) De werknemer kan bezwaar aantekenen op grond van het feit dat het functieprofiel op basis waarvan de indeling heeft plaatsgevonden (naar zijn mening) niet in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie.
- b) De werknemer kan beroep aantekenen op grond van het feit dat de indeling van de functie niet overeen stemt met de mening van de werknemer.

De procedure voor Bezwaar of Beroep kent twee respectievelijk drie stappen of fases:

1. de overlegfase
2. de interne behandeling van het Bezwaar of Beroep
3. de externe behandeling van het Beroep

2. Bezwaar tegen het functieprofiel (de functieomschrijving)

2.1. De overlegfase

Is de werknemer het niet eens met de inhoud van de functieomschrijving op grond waarvan de indeling heeft plaatsgevonden dan dienen de werknemer en de werkgever eerst gezamenlijk te trachten in goed overleg tot een oplossing te komen. Bezwaren dienen door de werknemer binnen een termijn van 30 dagen na bekendmaking van het indelingsresultaat, dan wel de functiewijziging, dan wel het definitief vaststellen van het functieprofiel, schriftelijk, gemotiveerd en gedateerd kenbaar te worden gemaakt aan de Afdeling P&O. Deze treedt in overleg met verantwoordelijk leidinggevende en met betrokken medewerker om evt. tot een oplossing te komen. De voor de interne overlegfase gehanteerde termijn bedraagt maximaal 30 dagen nadat werknemer zijn bezwaar schriftelijk kenbaar gemaakt heeft bij de afdeling P&O.

2.2. Interne procedure

Leidt de in punt 2.1 omschreven overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, dan kan hij zich tot de commissie van Bezwaar en Beroep wenden middels een schriftelijk, gemotiveerd en gedateerd bezwaar. De commissie toetst conform de haar toegeschreven taken. Indien de commissie van

Bezwaar en Beroep dat nodig acht zal zij de betrokken werknemer verzoeken het beroepschrift te completeren met de ontbrekende gegevens. De commissie doet binnen 30 dagen na dagtekening van het bezwaarschrift een uitspraak en informeert betrokken medewerker schriftelijk en gemotiveerd over haar besluit.

2.3. Externe procedure

Bij een bezwaar op de inhoud van het functieprofiel is geen externe procedure mogelijk. De inhoud van het functieprofiel wordt in de eerste en de laatste plaats vastgesteld door de organisatie zelf.

3. Beroep tegen de functie(groep)indeling

3.1. De overlegfase

Is de werknemer het niet eens met de indeling die heeft plaatsgevonden dan dienen de werknemer en de werkgever eerst te trachten in goed overleg tot een oplossing te komen.

Beroep dient door de werknemer binnen een termijn van 30 dagen na bekendmaking van het indelingsresultaat, dan wel de functiewijziging, schriftelijk, gemotiveerd en gedateerd kenbaar te worden gemaakt aan de afdeling P&O. Deze zorgt er voor dat het overleg plaats vindt tussen de verantwoordelijk leidinggevende en de betrokken medewerker om evt. tot een oplossing te komen. De voor de interne overlegfase gehanteerde termijn bedraagt maximaal 30 dagen nadat werknemer zijn bezwaar schriftelijk kenbaar gemaakt heeft bij de afdeling P&O.

3.2. Interne procedure

Leidt de in punt 3.1 omschreven overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, dan kan hij zich tot de commissie van Bezwaar en Beroep wenden middels een schriftelijk, gemotiveerd en gedateerd bezwaar. Indien de commissie van Bezwaar en Beroep dat nodig acht zal zij de betrokken werknemer verzoeken het beroepschrift te completeren met de ontbrekende gegevens. De commissie toetst conform de haar toegeschreven taken en draagt het beroep en haar advies hierover over aan het management dan wel de directie voor het geven van hun oordeel. Het management dan wel de directie doet binnen 30 dagen na dagtekening van het beroepschrift een uitspraak en informeert betrokken werknemer schriftelijk en gemotiveerd over haar besluit.

3.3. Externe procedure

Indien de interne bezwarenprocedure niet leidt tot het gewenste resultaat en de werknemer zijn bezwaren handhaaft, kan hij hiertegen beroep aantekenen en zijn bezwaren schriftelijk, gemotiveerd en gedateerd indienen bij zijn vakbond en de directie.

Vervolgens zal de directie binnen 30 dagen het beroep voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundigen van de systeemhouder. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn.

Indien werknemer niet lid is van een vakbond, dient hij het beroep alleen in bij de directie.

Indien de werknemer niet lid is van een vakbond, worden er ook géén deskundigen van de vakbond bij de externe procedure betrokken.

De directie* informeert de betrokken medewerker schriftelijk en gemotiveerd over het besluit van de deskundige(n). De behandelingstermijn van een externe procedure is in principe maximaal 60 werkdagen vanaf dagtekening van het schriftelijk ingediende beroep bij vakbond en/of Directie).

**) de directie kan zich eventueel laten vertegenwoordigen door de afdeling P&O*

Bijlage IV: Regeling belonen op basis van beoordeling

Uitgangpunten

De uitgangspunten zijn :

- Belonen (toekennen salarisverhoging) op basis van functioneren in plaats van automatisch jaarlijks verhogen
- Jaarlijks aan het einde van het jaar beoordelen of een salarisverhoging aan de orde is
- Eventuele salarisverhoging per 1 januari van toepassing
- Salarisverhoging uitdrukken in % en niet langer in periodieken
- Per functie is een salarisschaal van toepassing met een minimum- en maximum salaris
- De hoogte van de salarisaanpassing is tevens afhankelijk van de salarispositie van een werknemer ten opzichte van het vastgestelde maximum van de schaal.
- Meldon kan – op basis van slechte bedrijfsresultaten – in overleg met de vakvereniging - besluiten geen individuele salarisverhoging toe te kennen

Beoordelen functioneren

Het uitgangspunt van de jaarlijkse beoordeling is om vast te stellen in hoeverre werknemer voldoet aan zijn functie. Hiertoe worden jaarlijkse doelstellingen overeengekomen met werknemer en zijn er competenties vastgesteld waaraan werknemer moet voldoen. Daarnaast kunnen er omstandigheden van toepassing zijn waardoor leidinggevende tot een aangepast eindoordeel komt dan logischerwijs het oordeel zou zijn op basis van de score van de doelstellingen en competenties. Het is aan leidinggevende om duidelijk en zo objectief mogelijk te beargumenteren hoe uiteindelijk tot het eindoordeel gekomen is.

De uiteindelijke eindbeoordeling zou dan ook als volgt opgebouwd moeten worden:

1. Competenties: de totale score van de competenties
 - werknemer wordt op 14 competenties beoordeeld, waarbij het gewenste niveau per competentie wordt uitgedrukt in score (3) voldoende of (4) goed
 - het beoordeelde niveau wordt per competentie uitgedrukt in score (1) onvoldoende, (2) matig, (3) voldoende, (4) goed of (5) zeer goed
 - de totaalscore van gewenst niveau wordt afgezet tegen de totaalscore van het beoordeelde niveau en leidt tot een % competentiescore
 - het % competentiescore wordt middels onderstaande tabel vertaald naar een eindscore op het onderdeel competenties:

Competentie score		Eindscore
≥	<	
	80%	1. Onvoldoende
80%	90%	2. Matig
90%	100%	3. Voldoende
100%	110%	4. Goed
110%		5. Zeer goed

2. Doelstellingen: in hoeverre zijn de overeengekomen (SMART) doelstellingen gerealiseerd
De leidinggevende beoordeeld in hoeverre de overeengekomen doelstellingen gerealiseerd zijn. Hierbij wordt getoetst of het vertoonde gedrag (uitgedrukt in competenties) uiteindelijk geleid heeft tot het gewenste resultaat. Over het algemeen zal de beoordeling van de doelstellingen dan ook niet veel afwijken van de competenties.
3. Eindoordeel: de eindscore van het functioneren
Uitgangspunt voor het eindoordeel is de eindscore van de competenties. Daarnaast neemt leidinggevende in zijn eindoordeel mee in hoeverre de doelstellingen gerealiseerd zijn en wat eventuele

bijzondere omstandigheden waren waardoor leidinggevende in zijn eindoordeel wil afwijken van de eindscore van de competenties. Het eindoordeel wordt uiteindelijk uitgedrukt in één van de volgende scores:

1. Onvoldoende
2. Matig
3. Voldoende
4. Goed
5. Zeer goed

Van beoordeling naar beloning

Het uitgangspunt is om op basis van de beoordeling een beloning toe te kennen, dus te belonen naar prestatie op basis van de scores 1 tot en met 5. Het principe van salarisschalen blijft gehandhaafd, waarbij per functie één salarisschaal van toepassing is en per schaal een minimum, midden en maximum wordt vastgesteld.

Naast het belonen op basis van prestaties, wordt er in de beloningssystematiek rekening gehouden met de afstand van het huidige salaris van een werknemer tot het maximum van de schaal. Een werknemer die nog ver verwijderd is van zijn maximum salaris – waarvan het salaris zich bevindt tussen het minimum en midden van de schaal – wordt hierdoor in de gelegenheid gesteld te accelereren. Hierdoor krijgen (jonge) potentials, die net gestart zijn in hun functie, de gelegenheid om sneller in salaris te groeien. Dit als extra stimulans en motivatie voor de werknemer om zich zo snel mogelijk te ontwikkelen binnen zijn functie en door te groeien naar vakvolwassenheid.

De groeipercentages zijn gebaseerd op een groei van 1% bij een minimale score van (3) voldoende, daarbij vervolgens rekening houdend met:

- Een afwijking in positieve zin (>1%) bij een beoordeling (4) goed of (5) zeer goed.
- Een afwijking in negatieve zin (<1%) bij een beoordeling (2) matig of (1) onvoldoende.
- Een afwijking in positieve zin als werknemer het midden van zijn salarisschaal nog niet bereikt heeft.

De beloning, uitgedrukt in een groeipercentage, wordt als volgt afgezet tegen het eindoordeel én de salarispositie binnen de schaal:

Eindoordeel:	Salarisgroei	
	Salaris tussen minimum en midden van de schaal	Salaris tussen midden en maximum van de schaal
(1) Onvoldoende	0%	0%
(2) Matig	0,5%	0%
(3) Voldoende	2%	1%
(4) Goed	3%	2%
(5) Zeer goed	4%	3%

Bijlage V: Protocol scholing

Meldon Plastics voert een beleid dat is gericht op kennis en innovatie en beschouwt de permanente ontwikkeling daarvan als integraal onderdeel van het totale bedrijfsbeleid. Voor deze innovatie is kwantitatief en kwalitatief hoogwaardige kennis nodig aangaande state-of-the-art technieken, technologieën, methoden theorieën, toepassingen, etc.

Middels het invoeren van competentie management wordt invulling gegeven aan het structureel ontwikkelen van kennis en vaardigheden van medewerkers. Tevens wordt hiermee de interne en externe mobiliteit van medewerkers vergroot.

Daarbij wordt gebruik gemaakt van het interne scholingsprogramma. Iedere medewerker heeft het recht hier deel aan te nemen. Deelname gebeurt op grond van functie, functioneren en toekomstperspectief. Daarnaast zal gestreefd worden een algemeen erkend diploma te koppelen aan deze interne opleiding en deze modules waar mogelijk in te passen in de EVC procedures.

Door het stimuleren en faciliteren van het volgen van relevante externe opleidingen streeft werkgever ernaar dat medewerkers zich permanent willen en blijven ontwikkelen.

Indien de opleiding in het belang is voor de (toekomstige) functie, zijn de kosten van de opleiding voor rekening van Meldon Plastics en vindt deze opleiding zo veel mogelijk plaats in de werktijd van Meldon Plastics plaats.

Meldon Plastics heeft het streven permanent ruimte te bieden voor stagiaires en leerwerkplekken (BOL- en BBL-trajecten) teneinde een bijdrage te leveren aan de scholing van onze toekomstige medewerkers.

A. Protocol Wet Verbetering Poortwachter:

1. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, al dan niet middels een aangepaste werkplek, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Personeelszaken, medewerker Arbo-dienst (bedrijfsmaatschappelijk werk) dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
2. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden herplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie. Onderzoek van herplaatsing vindt plaats in de volgende volgorde:
 - a. mogelijkheid herplaatsing in eigen functie
 - b. mogelijkheid herplaatsing in aangepaste eigen functie
 - c. mogelijkheid herplaatsing in gelijkwaardige functie
 - d. mogelijkheid herplaatsing in lagere functie
 - e. mogelijkheid herplaatsing extern.
3. Een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever behelst bij voorkeur eerst een periode van maximaal 13 weken van detachering.
4. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen conform artikel 13 B aanvullen.
5. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
6. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

1. Duurzame inzetbaarheid

Noodzakelijke mantelzorg betreffende partner of 1^e of 2^e graad bloedverwanten van werknemer zal in beginsel gedurende 6 maanden gefaciliteerd worden door werkgever in de vorm van 80% werken met 90% inkomen en 100% pensioenopbouw. Waar nodig zullen na deze periode in goed overleg tussen werknemer en werkgever aanvullende afspraken gemaakt worden.

Elke werknemer mag in 3 jaar tijd € 750,00 besteden aan het verbeteren van zijn/haar vitaliteit en inzetbaarheid. Per 1 februari 2018 zal er tussen Directie en OR overeenstemming zijn over het plan van aanpak zodat de implementatie gestart kan worden.

2. WGA-premie

Gedurende de looptijd van de cao neemt Meldon Plastics het werknemersdeel van de gedifferentieerde WGA-premie voor zijn rekening.

3. Continuering fiscale verrekening vakbondscontributie

Voor zover er nog ruimte is binnen de WKR zal de facilitering voor fiscaal vriendelijk verrekenen van vakbondscontributie worden voortgezet.

4. Werkgeversbijdrage

De AWWN werkgeversbijdrage wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet.

5. Reparatie WW

In het Sociaal Akkoord is tussen sociale partners en kabinet de mogelijkheid vastgelegd om de versoering van de WW te repareren. Dit is mogelijk door deelname aan een landelijk fonds, de Stichting PAWW (Private Aanvulling WW en WGA), waar cao-partijen in alle sectoren gebruik van kunnen maken. Het is aan cao-partijen hier wel of niet voor te kiezen. In de Stichting van de Arbeid is afgesproken dat werkgevers de kosten van de wettelijke WW dragen en dat de bijdrage voor de reparatie volledig voor rekening van de werknemers komt. Indien er voldoende draagvlak voor reparatie en voor de daarmee gemoeide werknemersbijdrage is, sluiten cao partijen een overeenkomst tot deelname. De vakorganisatie gaat hierover de leden informeren en raadplegen. De informatiebijeenkomst voor leden is ook toegankelijk voor niet-leden.

6. Participatieschaal

Cao partijen geven gehoor aan het verzoek van de Stichting van de Arbeid om voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet een aparte loonschaal naast het bestaande loonebouw op te nemen. Deze loonschaal start op 100% WML en eindigt op 108% WML. Betreffende werknemer komt na 1 jaar werken in aanmerking voor een stap naar 104% WML en na 2 jaar werken voor een volgende stap naar 108% WML.

Bijlage VIII: Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

ARTIKEL 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

ARTIKEL 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum kan leiden tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december.

ARTIKEL 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

ARTIKEL 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

ARTIKEL 5

In het kader van de nieuwe Werkkostenregeling ingaande 2011 zal deze afspraak opnieuw worden besproken tussen partijen.

(voorbeeld)

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever
Ondergetekende, (naam werknemer)

Sofinummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Meldon Plastics bv lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Meldon Plastics bv;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december van het betreffende kalenderjaar met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Trefwoordenregister

Afwezigheid	14, 24	Ploegendienst.....	10, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 23
Arbeidsomstandigheden.....	6, 7	Ploegentoeslag.....	15, 16
Arbeidsongeschiktheid	16, 17, 18, 19, 20, 24, 25, 34	Priesterwijding	21
Beloningen.....	5, 13, 14, 16, 32	Proeftijd	9, 10, 17
Bevalling	17, 21, 24	Salarisschalen.....	13, 14, 28
Deeltijd	6	Schorsing.....	14, 22
Dienstjubileum	21	Snipperdagen	23
Dienstrooster.....	8, 10, 12, 16, 20, 21, 23	Specialist	21
Dokter.....	21	Tandarts	21
Eindejaarsuitkering.....	16, 17, 28	Toeslag	5, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 22
Functiegroepen.....	13	Uitkering.....	16, 17, 19, 25
Geheimhouding	6, 8	Uitvaart	21
Huwelijk.....	21	Vacatures	6, 7
Leerplicht	21	Vakantie	21, 22, 23, 24, 25
Meerderjarigheid.....	9	Vakantiedagen	21, 22, 23, 24
Militaire Dienst	10, 14	Vakantietoeslag.....	16, 17, 36
Nevenarbeid	8	Veiligheid.....	7, 8, 19
Ondertrouw	21	Veiligheidsschoenen.....	8
Ongeval.....	19	Verhuizing	21
Ontslag	7, 9, 24, 25	Verkorte werkweek.....	22
Opleiding	6, 7, 33, 34	Vrije tijd.....	21, 25
Opzeggingstermijn.....	24	Werkloosheid.....	24
Orde.....	8, 24, 25, 31	Zedelijkheid.....	8
Overlijden	19, 21	Ziekte	17, 19
Overwerk	12, 16	Zon- en feestdagen	20
Overwerktoeslag	21	Zorgverlof.....	21
Pensioenregeling	20	Zwangerschap	17, 24