



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

KREHALON B.V.

LOOPTIJD 1 APRIL 2023 TOT EN MET 31 MAART 2024

Looptijd RVU-regeling: 1 april 2022 tot en met 31 december 2025

Copyright

© 2023 Cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede AWWN te Den Haag.



Inhoudsopgave

Artikel 1.....	5
DEFINITIES	5
Artikel 2.....	5
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	5
Artikel 3.....	6
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING	6
Artikel 4.....	6
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	6
Artikel 5.....	7
AANNEMING EN ONTSLAG.....	7
Artikel 6.....	8
DUURZAME INZETBAARHEID.....	8
DEELTIJDWERKEN.....	9
OUDERSCHAPSVERLOF.....	9
Artikel 7.....	9
DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	9
Artikel 8.....	10
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	10
Artikel 9.....	11
TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	11
Artikel 10.....	12
BIJZONDERE BELONINGEN	12
Artikel 11.....	14
ZON- EN FEESTDAGEN.....	14
Artikel 12.....	14
AFWEZIGHEID.....	14
Artikel 13.....	16
VAKANTIE	16
Artikel 14.....	18
VAKANTIETOESLAG	18
Artikel 15.....	19
EINDEJAARSUITKERING	19
Artikel 16.....	19
ARBEIDSONGESCHIKTHEID	19
Artikel 17.....	20
PENSIOENREGELING	20
Artikel 18.....	21
STUDIEKOSTENREGELING	21
Artikel 19.....	21
OVERLIJDENSUITKERING.....	21
Artikel 20.....	21
VAKBONDSWERK	21



Artikel 21.....	22
TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN.....	22
Artikel 22.....	22
DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	22
Bijlage I.....	23
FUNCTIELIJST.....	23
Bijlage II.....	25
SALARISSCHALEN.....	25
Bijlage III.....	26
SOCIAAL BELEID.....	26
Bijlage IV.....	29
TIJDSPAARREGELING.....	29
Bijlage V.....	31
PROTOCOL.....	31



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen ondergetekenden:

Krehalon B.V. te Deventer, als partij enerzijds

en

FNV te Utrecht, als partij anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.



Artikel 1

DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- | | | |
|----|---------------------|--|
| a. | Werkgever | De partij enerzijds. |
| b. | Vakvereniging | De partij anderzijds. |
| c. | Doelgroep | 1. De regels zoals vastgelegd in deze cao zijn van toepassing op elke werknemer die op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst, waarop het Nederlandse recht van toepassing is, hoofdzakelijk zijn feitelijke werkzaamheden uitvoert bij de Nederlandse vestiging van Krehalon B.V.
2. De werknemers die werkzaam zijn voor Krehalon B.V. maar hoofdzakelijk buiten Nederland, maken geen deel uit van deze cao. |
| d. | Werknemer | Iedere persoon wiens functie is opgenomen in de functielijst en valt onder salarisschaal 2 tot en met 11. |
| e. | Ondernemingsraad | De ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden. |
| f. | Maand | Kalendermaand. |
| g. | Week | Een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend. |
| h. | Dienstrooster | Een regeling met tijdstippen waarop de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken. |
| i. | Schaalsalaris | Het salaris als geregeld in bijlage II. |
| j. | Normale arbeidsduur | Het aantal uren, dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten. |
| k. | Maandsalaris | Het schaalsalaris vermeerderd met een toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 3. |
| l. | Maandinkomen | Het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 10 lid 2a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 5c. |
| m. | Uurloon | Het maandinkomen gedeeld door het gemiddeld aantal uren per maand. |

Artikel 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventuele geldende reglement. De cao-tekst is beschikbaar op Krehalon Isonet; de werknemer kan een schriftelijk exemplaar opvragen bij HR.



4. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van fusie, afstoting van activiteiten, reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot overplaatsing van of ontslagaanzegging aan een in het kader van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet overgaan, dan wel overweegt in dit kader over te gaan tot inschakeling van een adviesbureau, zal hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en de uit de overplaatsing of ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties te regelen.

Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem bij sollicitatie voorrang worden gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden en geschikt zijn voor de vacante functie, mits niet meer dan 1 jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich naar het oordeel van de werkgever tegen deze regel niet verzet.

5. De werkgever zal op initiatief van de vakvereniging in plenair overleg bespreken:
 - a. de kwantitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid;
 - b. parttime arbeid;
 - c. werktijdverkorting;
 - d. kwetsbare groepen;
 - e. de kwaliteit van de arbeid.

Artikel 3

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 deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te bevorderen, generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 21 en 22 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
3. De vakvereniging verplicht zich te bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement.

Artikel 4

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 gegeven is.
2. De werknemer is gehouden alle door hem of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. De 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 arbeidslijst in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.



5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in het bedrijfsreglement neergelegde c.q. neer te leggen bepalingen.
6. Indien de werkgever daar schriftelijk bezwaar tegen maakt, is het de werknemers, ook gedurende vakantie en zogenaamde snipperdagen, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever kan alleen bezwaar maken als hij dit kan rechtvaardigen op grond van objectieve redenen. Hiervan is onder ander sprake als
 - de gezondheid en/of veiligheid tijdens deze nevenactiviteiten niet kan worden gewaarborgd,
 - de arbeidstijdenwet (in de combinatie van de werkzaamheden voor werkgever en de nevenactiviteiten) niet wordt nageleefd,
 - vertrouwelijke informatie van werkgever niet wordt beschermd of
 - er belangenconflicten in verband met concurrerende activiteiten ontstaan of kunnen ontstaan.
 De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, voor maximaal 2 dagen en ingeval van herhaling op staande voet te ontslaan.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 5

AANNEMING EN ONTSLAG

1.
 - a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
 - b. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
 - c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
 - d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
 Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zullen niet worden aangegaan voor een periode langer dan 12 maanden.
3. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:677 BW, alsmede gedurende de proeftijd, kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden geïnformeerd over of de arbeidsovereenkomst eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij een voorstel tot voortzetting van de



arbeidsovereenkomst zullen tevens de (arbeids)voorwaarden voor voortzetting schriftelijk worden gemeld.

5. Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan. Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van 1 dag welke termijn na een dienstverband van 2 maanden wordt verlengd tot 7 dagen. Het bepaalde in lid 4 van dit artikel is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde arbeidsovereenkomsten.
6. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt:
 - a. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
 - c. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van enige maand.
7. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW, heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van 6 weken.

Het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid geldt conform het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW eveneens gedurende (ten minste) 6 weken. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 6 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en opzegverbod niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien de periode van 6 weken bij wet wordt gewijzigd, geldt die aanpaste periode.

Op grond van artikel 7:668a lid 12 BW geldt voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt het volgende: Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt kunnen binnen een periode van 48 maanden maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan, die elkaar opvolgen met een tussenpoos van 6 maanden of korter.

Bij overschrijding van de periode van 48 maanden en/of het aantal van 6 arbeidsovereenkomsten ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
8. De werkgever zal geen arbeidskrachten inlenen voor langere tijd dan 6 maanden aaneengesloten.

Artikel 6

DUURZAME INZETBAARHEID

1. De werkgever biedt iedere werknemer een PMO (periodiek medisch onderzoek) aan. Met toestemming van de werknemer kan de uitslag aan de bedrijfsarts worden verstrekt.
2. Financieel planningsgesprek
Vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd biedt de werkgever de werknemer, op diens verzoek, de mogelijkheid tot een financieel planningsgesprek (maximaal € 750,- incl. btw) om te onderzoeken of minder werken mogelijk is.
3. Deeltijd werken met 100% pensioenopbouw
De werknemer die minder wil gaan werken met behoud van 100% pensioenopbouw dient een verzoek in bij de werkgever. Samen onderzoeken zij welke mogelijkheden er zijn en welke passend zijn voor zowel werkgever als werknemer, een en ander altijd met inachtneming van fiscale regelgeving.



4. In het nationaal pensioenakkoord zijn tijdelijke overgangsmaatregelen opgenomen. Eén daarvan is de maatregel waarbij cao-partijen afspraken kunnen maken om specifieke groepen werknemers, die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en die niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, vervroegd voor de AOW-leeftijd te laten uitreden. Deze zogenaamde RVU maatregel is een tijdelijke voorziening en zal gelden tot en met 2025.

Voor Krehalon geldt de volgende regeling:

- Werkgever reserveert voor de looptijd van de cao jaarlijks een voldoende budget zodat alle potentiële deelnemers maximaal (= 3 jaar) gebruik kunnen maken van de regeling.
- Een evaluatie van het gebruik, de effectiviteit en beschikbare financiële budget wordt besproken in een volgend cao overleg.
- De regeling geldt voor alle werknemers die ten minste 10 jaar voorafgaand aan datum einde dienstverband in dienst van werkgever moet zijn geweest.

De regeling is uitgewerkt in het bedrijfsreglement.

DEELTIJDWERKEN

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Verzoeken om in deeltijd te werken worden beoordeeld op grond van de wet flexibel werken.

OUDERSCHAPSVERLOF

1.
 - a. De werknemer heeft conform de Wet arbeid en zorg recht op ouderschapsverlof.
 - b. De werkgever is bereid om de opbouw van de pensioenaanspraken onder gelijkblijvende voorwaarden over de niet gewerkte tijd voort te zetten.
 - c. Tijdens het ouderschapsverlof zullen de dienstjaren in zijn geheel worden doorgeteld.

Artikel 7

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat met een arbeidsduur van ten hoogste 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat de periode van 3 weken omvat, met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week;
 - d. een 5-ploegendienstrooster dat de periode van 5 weken omvat, met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week.
2.
 - a. In dagdienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur gewerkt.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 c.q. 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één van de diensten een ochtenddienst is, en de andere dienst ofwel een middagdienst of een nachtdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
 - d. In de 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week beurtelings gewerkt in een ochtend-, middag- of nachtdienst, afgewisseld door roostervrije dagen.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.



4.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
 - b. De werkgever zal in geval van structurele wijziging van een ploegenrooster de vakvereniging in kennis stellen van dit voornemen. Indien de vakvereniging binnen 6 weken geen overleg hierover opent, kan de werkgever overgaan tot invoering van dit nieuwe rooster.
 - c. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever daaromtrent tijdig overleg plegen met de vakvereniging.
5. Op bijzondere dagen te weten kerstavond, sinterklaasavond en oudejaarsavond, zal de werkgever de werkzaamheden in ploegendienst met uitzondering van de 5-ploegendienst om 18.00 uur beëindigen tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.
6. Indien sprake is van een 40-urige werkrooster op jaarbasis dan heeft de werknemer aanspraak op 13 adv-dagen op jaarbasis. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad per jaar ten hoogste 3 adv-dagen aanwijzen.

Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid of wegens een gebeurtenis als bedoeld in artikel 12 op één of meerdere door de werkgever vastgestelde adv-dagen, leidt niet tot het opnieuw toekennen van de desbetreffende adv-dag. Wordt de werknemer - bij uitzondering - opgeroepen om op een voor hem vastgestelde adv-dag arbeid te verrichten, dan wordt voor hem in onderling overleg een ander, zoveel mogelijk gelijkwaardig, tijdstip vastgesteld waarop hij evenveel uren als de gewerkte, alsnog vrij is met behoud van het normale inkomen; in dit geval zijn de overwerkbepalingen van artikel 10 lid 3 niet van toepassing.

Voor de toepassing van dit lid wordt uitgegaan van het kalenderjaar.

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 salarisschaal op functiejaren. Salarisschalen gebaseerd op leeftijd zijn enkel van toepassing op vakantiewerkers. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
De salarisschalen en de feitelijke salarissen worden met ingang van 1 april 2023 verhoogd met 7%.
 - c. In afwijking van het hierboven onder b bepaalde heeft de werkgever de mogelijkheid om ter bevordering van de werkgelegenheid van minder goed opgeleide jongeren werknemers in dienst te nemen en gedurende de eerste 2 jaar van hun dienstverband in te delen in de aanloopschaal.
2.
 - a. Werknemers, die over kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de volledige vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in een lagere functiegroep worden ingedeeld totdat zij over de ervaring beschikken die met de functie overeenkomt. Deze lagere inschaling vindt plaats gedurende maximaal 8 maanden.
 - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
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 maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.



- 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 maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven in hun eigen salarisschaal ingedeeld gedurende 1 jaar na wijziging van de functie.
Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, een en ander in overeenstemming met het bepaalde in artikel 9 lid 5 sub c.

Artikel 9

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1.
 - a. De indeling van de werknemers gebeurt eenmaal per jaar en wel op 1 januari.
 - b. De indeling van werknemers in aanloopschaal 2 gebeurt maximaal 18 maanden na datum van indiensttreding.
 - c. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 8 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers die op grond van het in artikel 8 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2.
 - a. Alleen indien indiensttreding vóór of op 1 juli van enig jaar plaatsvindt, wordt met ingang van 1 januari daaropvolgend de periodieke verhoging verstrekt.
 - b. De werknemer die onvoldoende functioneert, kan de periodieke verhoging worden onthouden. Partijen zullen daartoe gedurende de looptijd van een cao een systeem van functionerings- en beloningsgesprekken ontwikkelen.
3. Indien de prestatie van de werknemer daartoe aanleiding geeft, kan aan de werknemer een prestatietoeslag worden toegekend. Deze toeslag is eenmalig en bedraagt maximaal 5% van twaalfmaal het schaalsalaris.
4. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan de werknemer, uitsluitend in de volgende gevallen een schaalsalaris worden toegekend, dat boven het schaalsalaris bij 0-functiejaren ligt:
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt hem een zodanig schaalsalaris toegekend als nodig is om de in lid 5 onder a bedoelde verhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 8 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kan hem een zodanig schaalsalaris worden toegekend als in verband met de in lid 5 onder b genoemde verlaging nodig is.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 8 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt hem een zodanig schaalsalaris toegekend als nodig is om de in lid 5 c bedoelde vermindering te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer elders zoveel voor de door hem te vervullen functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem met het schaalsalaris bij 0-functiejaren te belonen, kan hem een -in overeenstemming met die ervaring- hoger schaalsalaris worden toegekend.
 - e. Bedragen van € 1,00 of minder worden bij de toepassing van het bepaalde in dit lid en van lid 5 afgerond tot het naastbij liggende schaalsalaris.
5.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, bedraagt de verhoging ten minste de helft van het verschil tussen de 2 betrokken salarisschalen bij 0-functiejaren.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 8 lid 3 onder b, bedraagt de verlaging tenminste de helft van het verschil tussen de 2 betrokken salarisschalen bij 0-functiejaren.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 8 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, 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. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0-functiejaren. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd.

6. a. De werknemer, die in een functie welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ten minste 5 volledige diensten in 1 maand waarneemt, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris ter grootte van 0,25% van zijn schaalsalaris bij 0-functiejaren tot een maximum van 5% per maand.
b. De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hoger beloonde functie geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in een hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning.
7. Indien een werknemer in verband met verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom overgeplaatst wordt naar een lager beloonde functie, welke hij in tegenstelling tot zijn vorige functie volledig kan vervullen 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, welke geen deel uitmaakt van het schaalsalaris, stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen, maar wordt afgebouwd. Bij indeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging wordt deze toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
Overigens vindt de afbouw plaats volgens het bepaalde in lid 5 c van dit artikel.
8. Voor elke volle dienst respectievelijk deel van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen naar evenredigheid verminderd.
9. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 10

BIJZONDERE BELONINGEN

1. Algemeen
De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 8 en 9 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.
2. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt toeslag op het maandsalaris gegeven.
 - a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de 2-ploegendienst 15% van het maandsalaris.
Deze toeslag bedraagt per maand voor de 3-ploegendienst 20% van het maandsalaris.
Deze toeslag bedraagt per maand voor de 5-ploegendienst 30% van het maandsalaris.
 - b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst, gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
 - c. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst ontvangen de beloning volgens de bepalingen in lid 2 a van dit artikel.



- d. Werknemers, die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit een ploegendienst naar een dagdienst, of structureel worden overgeplaatst naar een andere ploegendienst, ontvangen:
 - 1) indien zij korter dan 3 maanden in ploegendienst hebben gewerkt, de toeslag als geregeld in lid 2 c van dit artikel. De toeslag wordt in voorkomend geval gedurende de rest van de maand doorbetaald;
 - 2) indien zij 3 maanden, maar niet langer dan een halfjaar in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke rooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand en de daaropvolgende maand;
 - 3) indien zij een halfjaar maar niet langer dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende maand en de daaropvolgende 3 maanden;
 - 4) indien zij 3 jaar of langer in de ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende maand en de daaropvolgende 6 maanden.
- e. Voor werknemers van 55 jaar en ouder die 4 jaar in de ploegendienst zitten, zal bij gedwongen verlaten van de ploegendienst geen verdere afbouw van de ploegentoeslag plaatsvinden.
- f. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht een zwaarder dienstrooster te aanvaarden. Deze bepaling geldt niet indien het een collectieve roosterwijziging betreft.
- g. Werknemers in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder d van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,5% van het maandsalaris.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

3. Toeslag voor overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor als het werken in dagdienst betreft meer dan 40 uur per week wordt gewerkt, geldt de volgende regeling.
- b. De toeslag van de onder a. bedoelde overschrijdingen bedraagt de volgende percentages van het uursalaris:

1) uren op maandag tot en met zaterdag tot 17.00 uur	50%
2) uren op zaterdagen na 17.00 uur en zondagen	100%
3) uren op feestdagen	200%

Voor werknemers in ploegdienst wordt het overwerk op zaterdag vanaf de aanvang van de middagdienst vergoed met een toeslag van 100%.
- c. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in onderling overleg zo mogelijk worden gecompenseerd in vrije tijd.
Indien binnen 180 dagen na de desbetreffende overschrijding niet kan worden gecompenseerd, kan de werknemer kiezen voor uitbetaling van de tijd of overboeking naar de tijdspaarregeling. Deze keuze wordt eenmaal per kwartaal gemaakt. (Bijvoorbeeld: Aan het eind van het derde kwartaal wordt de keuze gemaakt betreffende het overwerk gedurende het eerste kwartaal)
De overwerktoeslag als bedoeld in lid 3b wordt uitbetaald of wordt, in uren, overgeboekt naar de tijdspaarregeling.
- d. De toeslag voor het werken op feestdagen als bedoeld in artikel 11 zal nooit samenlopen met de toeslag bedoeld in dit lid. De werknemer komt in aanmerking voor vergoeding van de hoogste toeslag.
- e. Structureel overwerk is verboden.
- f. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

4. Beloning voor afwijkingen van het dienstrooster

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 7 lid 2 a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het



dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 50%, op zondag 100% en op feestdagen 200% van het uursalaris.

5. Extra opkomst
De werknemer, die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt daarvoor per extra opkomst een vergoeding van 0,57% over zijn maandsalaris.
6. Oproepdienst Technische Dienst
 - a. Indien een werknemer ingeroosterd is voor oproepdiensten, ontvangt hij daarvoor een toeslag van 6% van het basismaandsalaris. Werkuren tijdens de oproepdienst worden uitbetaald of worden opgenomen in vrije tijd. Het overuurpercentage wordt uitbetaald.
Slaapuren
 - b. Als een monteur oproepdienst heeft en binnen 8 uur voor aanvang van zijn normale dienst wordt opgeroepen, dan mag hij na het verhelpen van de storing de gewerkte uren reserveren als slaapuren. Hij mag dan dus dit aantal uren later beginnen dan zijn oorspronkelijke begintijd. Daarna maakt hij zijn normale dienst af. Deze regeling geldt alleen als de volgende dag een werkdag is. De gewerkte uren kan hij laten uitbetalen of opnemen in vrije tijd. Het overwerkpercentage wordt altijd uitbetaald.
 - c. De volledige regeling oproepdienst Technische Dienst is opgenomen in het bedrijfsreglement.

Artikel 11

ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, Koningsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, beide kerstdagen en in de lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
4. Indien op een feestdag dient te worden gewerkt ontvangt de werknemer een toeslag op het uurloon van 100%. Deze toeslag kan in tijd, in geld of in een mengvorm daarvan worden genoten, mits de bedrijfsomstandigheden dat toelaten. Een feestdag loopt van 07.00 uur tot 07.00 uur de dag daaropvolgend.
5. De werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst die een roostervrije dag heeft op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, ontvangt een extra toeslag van 100%. Deze toeslag wordt in de vorm van een extra snipperdag aan het begin van het jaar, voor iedere van toepassing zijnde feestdag volgens dit lid, door werkgever, in het vooruit, bijgeschreven bij het vakantieverlof.

Artikel 12

AFWEZIGHEID

1. Geoorloofd verzuim
De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste 1 dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont;
 - b. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende 2 aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;



- c. gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
- d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind alsmede in het geval de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis/crematie voor ouders of schoonouders;
- e. gedurende 2 dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van een niet onder d genoemd kind of pleegkind, ouder, schoonouder, grootouder of grootouder van de (geregistreerde) partner;
- f. gedurende een dag of dienst bij de begrafenis/crematie van een kleinkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster, schoonzoon of schoondochter;
- g. bij burenplicht, alleen bij sterfgevallen, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 1 dag;
- h. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
- i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De maximale duur bedraagt een dag of dienst.

Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste 1 dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende 1 dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende 1 dag of dienst bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders, schoonouders, grootouders, (pleeg)kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
 - c. gedurende 1 dag of dienst bij verhuizing van de werknemer ten hoogste eenmaal per jaar;
 - d. gedurende een dag of dienst bij de bevestiging in het ambt van predikant of bij priesterwijding en bij de Grote Professie of inwijding als diacones van een van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters;
 - e. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen voor deelneming als bestuurslid of afgevaardigde aan een statutair voorgeschreven landelijke of districtsgewijze vergadering van zijn vakvereniging en/of scholingsbijeenkomsten.
Het verzoek voor vrijaf voor bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. De werknemer kan doorbetaald geboorteverlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende eenmaal de wekelijkse arbeidsduur.

Na opname van het geboorteverlof kan de werknemer aanvullend geboorteverlof opnemen gedurende vijf maal de wekelijkse arbeidsduur. De wettelijke regeling betreft een uitkering van 70% van het maximum dagloon, aan te vragen bij het UWV. De werkgever vult de uitkering aan tot 100% van het salaris. De pensioenopbouw vindt plaats over 100% salaris, met de gebruikelijke premieverdeling. Om voor de regeling in aanmerking te komen draagt de werknemer zorg voor een tijdige aanvraag en wordt de uitkering overgemaakt naar de werkgever.

4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende ten hoogste tweemaal de wekelijkse arbeidsduur per periode van 12 maanden ten behoeve van de noodzakelijke



verzorging in verband met ziekte van:

- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de werknemer;
 - d. kleinkinderen
 - e. broers, zussen, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende ten hoogste 6 weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV. De werkgever stelt de ontvangen uitkering van UWV betaalbaar aan de werknemer door middel van een doorsluiting van de uitkering via de salarisstroom.
6. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakvereniging overleg worden gepleegd.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - b. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakvereniging tenminste 1 week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken personeelsleden en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.
7. De werknemer kan op jaarbasis maximaal 2 dagen onbetaald verlof opnemen.
8. Binnen de wettelijke kaders wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld mantelzorg te verlenen. Wanneer een werknemer mantelzorg wil verlenen, worden in overleg met de werkgever afspraken gemaakt over de combinatie mantelzorg en werk.

Artikel 13

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
2. Vakantie zal nimmer in geld worden uitbetaald, behoudens in gevallen zoals bedoeld in lid 13 van dit artikel.
3. Duur van de vakantie
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 160 uur. Daarenboven heeft de werknemer recht op 40 bovenwettelijke uren. De werknemer, werkzaam in een 5-ploegendienst, welke is gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 33,6 uur, heeft recht op een vakantie met behoud van salaris van 160 uur. Daarenboven heeft de werknemer recht op 24 bovenwettelijke uren. De aaneengesloten vakantie bedraagt minimaal 80 uur.
 - b. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de volgende extra vakantie met behoud van salaris; voor werknemers van:
40 jaar, maar jonger dan 45 jaar: 8 uur extra
45 jaar, maar jonger dan 50 jaar: 16 uur extra
50 jaar, maar jonger dan 55 jaar: 24 uur extra
55 jaar, maar jonger dan 60 jaar: 32 uur extra
60 jaar: 40 uur extra
61 jaar: 48 uur extra
62 jaar: 56 uur extra



63 jaar: 64 uur extra
64 jaar en ouder: 72 uur extra
Reeds verworven extra vakantie blijft gehandhaafd.

4. De werknemer, die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden, of die vóór 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 der in lid 3 van dit artikel geregelde vakantie.
5. Berekening aantal vakantie-uren
Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd, de werknemer een evenredig recht op vakantie krijgen.
6. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten
De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen, waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie-uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
7. Tijdstip der vakantie
 - a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de maanden mei tot en met september.
 - b. De tijdstippen van de aaneengesloten vakantieperioden moeten vóór 1 december in het kalenderjaar voorafgaand aan het desbetreffende vakantiejaar aan de werkgever bekend zijn gemaakt.
De werkgever zal vóór 1 januari van het desbetreffende vakantiejaar de werknemer in kennis stellen van de vastlegging van de tijdstippen van de aaneengesloten vakantie.
 - c. 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 vakantie opnemen.
Het tijdvak van de aaneengesloten vakantie zal ieder jaar tijdig worden vastgesteld.
 - d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele vakantie-uren zonder behoud van salaris 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) in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2) zoveel vakantie-uren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b. en/of
 - 3) bij vorige werkgever(s) verworven maar niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - 4) teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantie-uren toe te kennen of op te nemen. Van een dergelijke toekenning of opneming kan alleen sprake zijn indien de desbetreffende werknemer gedurende deze feestdag daadwerkelijk zou hebben gewerkt.
 - f. De vakantie-uren zullen, na tijdige aanvraag, zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld.
8. Indien de werknemer de hem toegekende dagen vakantie niet vóór 30 april volgend op het vakantiejaar, waarin deze zijn verworven, heeft opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen alsnog zal genieten.



9. De wettelijke vakantie-uren vervallen een jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.
10. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.
11. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
 - a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in artikel 11 alsmede in artikel 12 lid 2 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantie.
 - b. Indien een der sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.
Indien het in de gevallen van artikel 12 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 ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop de vakantie alsnog kan worden genoten.
12. Vakantie bij ontslag
 - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet in de opzegtermijn 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 elk vakantie-uur een evenredig bedrag worden uitbetaald.
 - c. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden, eveneens op basis van evenredigheid.
 - d. De werkgever reikt de werknemer als bedoeld in punt b van dit lid bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Artikel 14

VAKANTIETOESLAG

1.
 - a. Aan de werknemer die per 1 juli van het voorafgaande vakantiejaar in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoeslag betaald ten bedrage van 8% van zijn normale jaarinkomen.
In deze toeslag is begrepen de eventuele vakantie-uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten. De vakantietoeslag wordt berekend over de periode 1 juli tot en met 30 juni (zogenaamde referentiejaar).
 - b. De minimumvakantietoeslag voor werknemers in schaal B is in het vakantietoeslagjaar gesteld op het maximum van de salarisschaal van functiegroep 3.
 - c. Onder normaal jaarinkomen wordt in dit verband verstaan: 12 x het maandinkomen van de maand april.
In de onder lid 2 b bedoelde gevallen wordt uitgegaan van het inkomen van de laatste maand van het dienstverband.
2.
 - a. De werknemer, die na 1 juli van het voorafgaande vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt voor elke maand dienstverband 1/12 deel van het onder 1 a bedoelde bedrag met inachtneming van 1/12 deel van het onder 1 b genoemde minimum.



- b. De werknemer, wiens dienstbetrekking eindigt in de loop van het vakantiejaar, ontvangt, voor zover hem nog geen vakantietoeslag is toegekend voor elke maand dienstverband, 1/12 deel van het onder lid 1 a bedoelde bedrag met inachtneming van 1/12 deel van het onder 1 b genoemde minimum.
- c. Het bepaalde in artikel 13 lid 5 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 15

EINDEJAARSUITKERING

1. Aan de werknemer, die gedurende een vol kalenderjaar in dienst is geweest, wordt aan het einde van het jaar een eindejaarsuitkering toegekend van 7% van het normale jaarinkomen.
2. Onder het normale jaarinkomen wordt verstaan: 12 x het maandinkomen, met als peilmaand november.
3. De werknemer, die na 1 januari van het kalenderjaar in dienst is getreden ontvangt voor elke maand dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar 1/12 deel van het onder lid 1 genoemd bedrag.
4. Aanspraak op de eindejaarsuitkering komt te vervallen, indien het dienstverband vóór 31 december beëindigd wordt.
5. Werknemers, die als gevolg van ontslag na langdurige ziekte, bij pensionering en bij vervulling van de militaire dienstplicht vóór 31 december de dienstbetrekking beëindigen, ontvangen voor elke maand dienstverband 1/12 deel van het onder lid 1 genoemd bedrag.

Artikel 16

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Op de werknemer die wegens ziekte zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, is artikel 7:629 BW, de Ziektewet (ZW) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van toepassing voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald met als ondergrens het minimumloon.
 - b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, gedurende de eerste periode van 26 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen en gedurende de tweede periode van 26 weken een aanvulling tot 90% van het maandinkomen. Werknemers die positief meewerken aan hun re-integratie ontvangen een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, gedurende de eerste periode van 26 weken een aanvulling tot 85% van het maandinkomen en gedurende de tweede periode van 26 weken een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Werknemers die positief meewerken aan hun re-integratie ontvangen een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.



3. De bedrijfsarts beoordeelt of en in hoeverre een werknemer kan re-integreren. Indien nodig kan één van de partijen of kunnen partijen een second opinion aanvragen.
4. De werkgever zal de in lid 2 bedoelde aanvulling niet verlenen c.q. onmiddellijk beëindigen indien:
 - a. de werknemer misbruik maakt van de regeling;
 - b. de werknemer zich niet houdt aan het verzuimreglement, de controle- en begeleidingsvoorschriften, zoals deze in overleg met de Ondernemingsraad zijn vastgesteld;
 - c. de wettelijke uitkering door het uitvoeringsorgaan wordt geweigerd.
5.
 - a. Vanaf de derde ziekmelding binnen 12 maanden wordt geldt per ziekmelding een wachttag. De werknemer heeft de keuze de wachttag in mindering te brengen op het bovenwettelijk verlofsaldo of in te laten houden op het salaris welke zal worden verrekend in de volgende betaalperiode.
 - b. Indien de werknemer na zijn laatste herstelmelding of na de datum van indiensttreding 1 jaar geen ziekmelding heeft gedaan, ontvangt de werknemer 8 uur vakantie.
 - c. Op advies van de bedrijfsarts kan de werkgever beslissen om in geval van een bedrijfsongeval geen wachtdagen toe te kennen.
 - d. Indien de ziekmelding verband houdt met een chronische ziekte, en dat verband door de bedrijfsarts wordt bevestigd, of wanneer een werknemer te vroeg begint te werken en binnen 4 weken weer ziek wordt, zal geen wachttag in rekening worden gebracht.
6. Na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid kan het dienstverband beëindigd worden conform wettelijke bepalingen. Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt gelden afwijkende wettelijke bepalingen (zie ook artikel 5, lid 7). Wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een, tijdens de uitoefening der functie, overkomen bedrijfsongeval, wordt vanaf de eerste verzuimdag het maandinkomen uitbetaald c.q. tot het maandinkomen aangevuld totdat de wettelijke loondoorbetalingsperiode is geëindigd.

Artikel 17

PENSIOENREGELING

1. Deelnemers aan de pensioenregeling zijn alle werknemer die in dienst zijn van de werkgever.
2. Met ingang van 1 januari 2017 heeft de werkgever zich aangesloten met een eigen zelfstandige overeenkomst bij pensioenfonds PGB.
3. De beschikbare pensioenpremie wordt vastgesteld op 28,1 % van de pensioengrondslag-som (pensioengevend salaris minus franchise).
4. De pensioenregeling is een middelloonregeling en heeft op basis van de Pensioenwet het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Bij overgang naar PGB is de opbouw gelijk aan de in de sector afgesproken opbouw ouderdomspensioen. De opbouw van Krehalon is 1,782% in 2023. Indien de premie in de jaren vanaf 2024 niet toereikend is, wordt het op te bouwen pensioen alsmede de risicodekking zodanig gekort dat de premie wel toereikend is.
5. Het partner- en wezenpensioen wordt gedekt op risicobasis. Het partnerpensioen bedraagt 70% van het te bereiken ouderdomspensioen op basis van het reglement van PGB.
6. Premievrijstelling bij invaliditeit is op basis van het reglement van PGB.
7. Voor de op 31 december 2016 aanwezige werknemers wordt tijdens het dienstverband een extra risicodekking partner- en wezenpensioen bij PGB verzekerd over de dienstjaren tussen 1 januari 2009 en 31 december 2016. Bij uitdiensttreding vervalt deze dekking.
8. Het pensioengevend salaris wordt maandelijks automatisch door de salarisverwerker aan het PGB doorgegeven door middel van een UPA.
9. Het pensioengevende salaris wordt maandelijks vastgesteld en is gelijk aan het tot een jaarbedrag herleide maandinkomen (schaalsalaris, plus de eventuele ploegentoeslag, plus de eventuele persoonlijke toeslag) vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering een en ander gemaximeerd op de fiscale grens van € 128.810,- in 2023.



10. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld en is gelijk aan 100/70 maal de AOW-uitkering (€ 17.488,- in 2023).
11. Werknemers dragen een derde deel bij in de totale pensioenpremie die de werkgever aan PGB verschuldigd is.
12. Indien de werknemersbijdrage wordt gewijzigd, zal tevoren overleg worden gepleegd met de vakvereniging.

Artikel 18

STUDIEKOSTENREGELING

1. Elke werknemer die een cursus wil volgen, kan van de werkgever een tegemoetkoming in de kosten hiervoor krijgen, mits is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. De cursus moet in het belang van het bedrijf zijn, te beoordelen door de werkgever.
 - b. De cursusduur zal in het algemeen niet langer dan 2 jaar mogen zijn.
 - c. De cursist moet nog 2 jaar na het behalen van het diploma in dienst blijven.
2. 70% van de kosten zal door de werkgever op de onderstaande wijze worden vergoed:
 - a. 50% van de kosten worden periodiek vergoed, na overlegging van desbetreffende facturen enz.
 - b. 20% van de kosten worden vergoed na het behalen van het examen / diploma / certificaat,
3. Onder kosten wordt verstaan:
 - a. lesgeld
 - b. boeken
 - c. reiskosten
 - d. examengeld.
4. De werknemer moet nog 2 jaar na het behalen van het diploma in dienst blijven. Indien de werknemer op eigen verzoek de dienstbetrekking verlaat binnen 2 jaar na het behalen van het examen / diploma / certificaat, dan is hij verplicht voor elke eerder uitgetreden maand 1/24 deel van de vergoede kosten terug te betalen. Deze terugbetalingsregeling is niet van toepassing als het gaat om scholing in de zin van artikel 7:611a BW.
5. De werknemer krijgt in principe alleen toestemming om een cursus te volgen, wanneer deze buiten de uren dat hij moet werken wordt gegeven. Indien scholing plaatsvindt om functionele redenen en op verzoek van de werkgever kan deze in bedrijfstijd worden gevolgd. Scholing in de zin van artikel 7:611a BW wordt zoveel mogelijk in bedrijfstijd gevolgd. Als dit niet mogelijk is, wordt de tijd financieel gecompenseerd.
6. Werknemers die een door de werkgever verplichte studie volgen, waarvan het aannemelijk is dat de studie ook in de vrije tijd plaatsvindt voor het maken van huiswerk etc., ontvangen na het behalen van een positief resultaat, een bonus die afhankelijk is van de duur van de studie.

Artikel 19

OVERLIJDENSUITKERING

Bij overlijden van de werknemer zal aan zijn nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW een uitkering worden verstrekt over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

Artikel 20

VAKBONDswerk

1. De betrokken werknemers kunnen vrijstelling van de contractuele arbeidstijd krijgen voor het verrichten van vakbondswerk in de onderneming.



2. In onderling overleg met de werkgever kan ondernemingsruimte ter beschikking worden gesteld voor het vakbondswerk in de onderneming.
3. Ten behoeve van vakbondswerk in de onderneming bestaat de beschikking over communicatiefaciliteiten.
4. De betrokken werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld om overleg te voeren met vakbondsbestuurders en spreekuren te houden ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming.

Artikel 21

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. 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 vastgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen tussentijds op te zeggen.

Artikel 22

DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een tijdvak dat aanvangt op 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024. Voor artikel 6, Duurzame inzetbaarheid, lid 4 geldt een looptijd tot en met 31 december 2025.

De collectieve arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege. Opzegging aan de wederpartij(en) is daarvoor niet nodig.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij enerzijds

Krehalon B.V.

te Deventer

Partij anderzijds:

FNV

te Utrecht



Bijlage I

FUNCTIELIJST

Salarisschaal 2

- Algemeen medewerker convertिंग
- Algemeen medewerker magazijn

Salarisschaal 3

- Operator C convertिंग
- Algemeen medewerker extrusie
- Algemeen medewerker drukkerij

Salarisschaal 4

- Hulpdrukker flexodruk
- Operator B convertिंग
- Operator C extrusie
- Medewerker magazijn

Salarisschaal 5

- Operator A convertिंग
- Operator B extrusie
- Assistent drukker
- Aankomend monteur TD
- Medewerker expeditie/magazijn

Salarisschaal 6

- Allround operator convertिंग
- Operator A extrusie
- Monteur TD
- Drukker flexodruk
- Magazijn 1e medewerker

Salarisschaal 7

- Allround operator extrusie
- Allround drukker
- Medewerker PMS
- Quality controller QA/QC
- Monteur E TD
- Monteur W TD
- Vormvoorbereider flexodruk
- Technisch administratief medewerker TD

Salarisschaal 8

- Coördinator PMS
- Allround monteur TD
- Junior maintenance engineer TD
- Medewerker Pre-press Sales
- Voorman magazijn
- Vormvoorbereider/voorraadbeheer drukkerij
- Leading operator extrusie



Salarisschaal 9

- Quality analist QA/QC
- Allround monteur E TD
- Allround monteur W TD
- Assistent voorman convertie/printing
- Assistent voorman extrusie
- Meewerkend voorman drukkerij

Salarisschaal 10

- Voorman extrusie
- Coördinator Pre-press

Salarisschaal 11

- Voorman extrusie A
- Voorman convertie/printing



Bijlage II

SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1 april 2023 Inclusief een CAO verhoging van 7,00%

Leeftijdsschalen voor werknemers beneden 22 jaar (schaal A)

Leeftijd	%	2	3	4	5	6	7	8	9
15	50	1.100	1.131	1.170	1.212	1.262	1.317	1.393	1.486
16½	52½	1.156	1.187	1.222	1.270	1.325	1.381	1.456	1.557
17	55	1.208	1.243	1.279	1.329	1.387	1.447	1.524	1.630
17½	60	1.313	1.349	1.393	1.448	1.507	1.573	1.661	1.770
18	65	1.420	1.459	1.503	1.563	1.632	1.700	1.795	1.914
18½	70	1.524	1.572	1.617	1.680	1.751	1.829	1.929	2.059
19	75	1.633	1.679	1.729	1.799	1.877	1.960	2.062	2.204
19½	80	1.738	1.789	1.841	1.913	1.996	2.084	2.201	2.348
20	85	1.843	1.896	1.957	2.034	2.122	2.213	2.336	2.492
20½	90	1.952	2.006	2.066	2.147	2.243	2.339	2.468	2.639
21	95	2.052	2.119	2.179	2.265	2.365	2.465	2.603	2.783
21½	97½	2.106	2.172	2.235	2.324	2.425	2.529	2.670	2.853

Aanloopschalen 2 t/m 5 (schaal A)

Schaal	2	3	4	5
Aanloop 1	*	**	2.001	2.083
aanloop 2	2.044	2.119	2.174	2.262

Vakvolwassenschaal (schaal B)

Functiejare	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	2.215	2.279	2.348	2.444	2.547	2.658	2.806	2.996	3.209	3.442
1	2.235	2.306	2.383	2.476	2.594	2.708	2.870	3.053	3.274	3.518
2	2.262	2.338	2.419	2.524	2.641	2.750	2.924	3.110	3.346	3.601
3	2.287	2.365	2.449	2.571	2.682	2.803	2.979	3.173	3.412	3.680
4	2.317	2.397	2.491	2.614	2.730	2.855	3.040	3.235	3.481	3.757
5	2.343	2.430	2.534	2.654	2.778	2.895	3.099	3.297	3.557	3.838
6	2.372	2.465	2.577	2.699	2.827	2.944	3.155	3.356	3.624	3.918
7						2.994	3.216	3.420	3.693	3.996
8								3.480	3.760	4.072
9										4.154

* per 1 april 2023 WML

** per 1 april 2023 € 1943

** per 1 juli WML

In geval het salaris door verhoging van het wettelijke minimumloon lager is dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon, heeft de werknemer recht op betaling van het wettelijk minimumloon.

Bijlage III

SOCIAAL BELEID

Opleiding

Binnen Krehalon staat vakmanschap voorop. Krehalon stimuleert vakmanschap van de werknemers door te investeren in kennis en opleidingen. Hiermee zorgt Krehalon ervoor dat werknemers in staat zijn om werk van kwalitatief niveau af te leveren en hun werk uitdagend en interessant te blijven vinden.

Jaarlijks wordt een opleidingsplan voor alle werknemers vastgesteld en met de OR besproken. In het periodiek overleg tussen cao-partijen kan opleidingen een agenda onderwerp zijn.

Leer-werkplekken (Beroepsbegeleidende leerweg)

Krehalon wil jongeren graag de gelegenheid bieden om een opleidingstraject te starten middels een zogenaamd Leer-Werk-Traject (BBL). Gedurende maximaal 3 jaar wordt een opleiding aangeboden waarbij de beloning conform WML is. Na afloop van het opleidingstraject is het de intentie een vast contract te bieden en is de inschaling en beloning conform de cao.

Werkgelegenheid

Werving

- a. Indien er te vervullen vacatures ontstaan, zullen de werknemers in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren. De te vervullen vacatures zullen door middel van publicatieborden onder de aandacht van de werknemers worden gebracht. Als binnen 14 dagen geen geschikte kandidaten naar voren komen volgt externe werving.
- b. Indien de directie van mening is dat geen potentieel geschikte kandidaten aanwezig zijn, kan direct over worden gegaan tot externe werving.
- c. Werving en selectie vindt plaats conform de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid.
- d. Indien tot externe werving wordt overgegaan, worden de te vervullen vacatures gemeld bij het UWV onder uitdrukkelijke vermelding dat de vacatures open staan voor langdurig werkloze werknemers.
- e. De werkgever zal haar activiteiten om de zwakke groepen uit de samenleving bij het arbeidsproces te betrekken voortzetten. Onder zwakke groepen in de samenleving wordt verstaan: langdurig werklozen, arbeidsongeschikten, etnische minderheden en herintredende vrouwen. Bij gelijke geschiktheid zal bij een sollicitatieprocedure aan deze groepen voorrang worden gegeven.
- f. De aanloopschalen zijn een instrument om de werkgelegenheid te bevorderen. Met de ondernemingsraad zal regelmatig over het gebruik van de aanloopschalen gesproken worden. Een evaluatie met de bond kan in een periodiek overleg aan de orde komen.

Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim

De werkgever zal een beleid ontwikkelen dat gericht is op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, en indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid een beleid dat gericht op re-integratie van de werknemers in het arbeidsproces.

Eenzijds zal de aandacht van werkgever daarbij gericht zijn op terugdringing van het ziekteverzuim. Daartoe zal gedurende de looptijd door partijen een beleid worden ontwikkeld. Als onderdeel daarvan zal Krehalon inventariseren met welke lichaamsgevaarlijke stoffen binnen de onderneming wordt gewerkt. Aan de hand van de verkregen lijst zal in samenspraak met de ondernemingsraad getracht worden deze stoffen zo mogelijk uit het arbeidsproces te verwijderen. Tevens zal de werkgever grote aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats. Ter bevordering van de veiligheid in het bedrijf en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever na overleg met de ondernemingsraad passende maatregelen treffen.

Anderzijds zal de werkgever ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een werknemer de mogelijkheden onderzoeken om het dienstverband te continueren. Hij kan daarvoor advies vragen bij UWV.

De directie zal daarbij als volgt te werk gaan:

- a. De werkgever zal, tezamen met de ondernemingsraad en in consultatie met de Arbodienst nagaan, welke functies, met inachtneming van de criteria genoemd in lid b., vervuld kunnen worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- b. Criteria die hierbij bepalend zijn:
 - de fysieke vereisten voor de betreffende functie;
 - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie parttimers te hebben;
 - de mogelijkheid van ergonomische/organisatorische aanpassingen.
- c. De aldus genomineerde functies zullen, wanneer deze vrij komen gemeld worden bij UWV en waar mogelijk vervuld gaan worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- d. Onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten wordt verstaan degenen, die door hun handicap niet meer in staat zijn hun oorspronkelijke functie te vervullen, maar wel in staat zijn om fulltime of in deeltijd passende arbeid te verrichten.
- e. 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, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salaris 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 UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Gedurende de periode van de second opinion wordt het loon doorbetaald. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van 6 maanden, indien hij binnen de 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door UWV.
- f. Bij een interne re-integratie, gedurende de eerste 2 jaar na de ziekmelding, wordt, indien er geen sprake is van volledig herstel, het loon doorbetaald c.q. aangevuld tot het oude loon met inachtneming van het gestelde in artikel 16 lid 2 van de cao. Daarna bestaat het loon uit de loonwaarde, een gedeeltelijke WIA-uitkering en eventueel een persoonlijke toeslag. Deze eventuele persoonlijke toeslag wordt conform artikel 9 lid 5c van de cao afgebouwd. Mocht het UWV besluiten de uitkering rechtstreeks aan de werknemer over te maken, dan zal de werkgever deze verrekenen met de diverse looncomponenten als hierboven genoemd.
- g. Bij een externe re-integratie, gedurende de eerste 2 jaar na de ziekmelding van de werknemer, wordt de werknemer gedetacheerd. De detachering stopt op het moment waarop de werknemer extern een contract tekent.
- h. 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.
- i. De vakvereniging zal tijdens het periodiek overleg over de uitwerking worden geïnformeerd. Eventuele bijstelling van het beleid vormt daarbij tevens onderwerp van gesprek.

Flexibele arbeidsrelaties

De directie heeft de intentie om de inzet van uitzendkrachten zo veel mogelijk te beperken.

- a. Eenmaal per jaar zal de directie tijdens het opstellen van het budget voor het komende jaar instemming vragen aan de ondernemingsraad voor het verwachte aantal in te zetten flexibele arbeidskrachten. Indien het aantal flexibele krachten tijdens het jaar sterk hiervan afwijkt dan zal dit met de ondernemingsraad worden besproken.
- b. Flexibele arbeidskrachten worden bij aanvang beloond volgens de bij de functie behorende salarisschaal op 0 functie jaren. Daarnaast ontvangen zij de toeslagen voor het werken in de ploegendienst, voor overwerk en voor het werken op feestdagen alsmede de bij het bedrijf geldende vergoeding voor woon-werk verkeer.
- c. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van erkende uitzendbureaus.

Overwerk

De werkgever zal alles in het werk stellen om het overwerk te beperken.



Verlof

De directie zal een eenvoudige procedure opstellen ten aanzien van het opnemen van verlof, zodat op iedere afdeling of gelijke wijze met dit onderwerp wordt omgegaan. De afdeling HRM heeft hierbij een coördinerende taak.

Milieu

Eenmaal per jaar zal de werkgever de vakvereniging informeren over de milieuaspecten van de onderneming en de activiteiten die in de afgelopen periode dienaangaande zijn ontplooid.

Ongewenste omgangsvormen/gewetensbezwaarden

De werkgever zal een beleid ontwikkelen gericht op het voorkomen van ongewenste omgangsvormen. Hiertoe zal een vertrouwenspersoon in onderling overleg met de ondernemingsraad worden aangewezen en zal een klachtenregeling worden opgesteld.

Werknemers die gewetensbezwaren hebben kunnen zich te allen tijde wenden tot de directie, de afdeling HRM of de vertrouwenspersoon om zo mogelijk tot een voor iedereen aanvaardbare oplossing te komen. Tevens kan de werknemer een beroep doen op bovenvermeld klachtenrecht.

Diploma-uitkering

In overleg met de ondernemingsraad zal de diplomaregeling nader worden uitgewerkt waarbij cao-partijen als richting willen aangeven dat bij een studieduur van een jaar of langer ongeveer 1% van het bruto jaarsalaris wordt uitgekeerd en bij een studieduur die ligt tussen 0,5 en 1 jaar ongeveer 0,5% van het bruto jaarsalaris.



Bijlage IV

TIJDSPAARREGELING

Doel van de tijdspaarregeling.

Deze regeling heeft ten doel werknemers de mogelijkheid te bieden tijd te sparen. De gespaarde tijd kan op een later tijdstip gebruikt worden,

- tijdens de actieve loopbaan voor kort en lang verlof
- aan het einde van de loopbaan om eerder te stoppen met werken.

Wie kunnen er deelnemen

De regeling is van toepassing:

Op alle werknemers van Krehalon BV voor wie de cao van toepassing is; voor werknemers in deeltijd gelden de rechten in de tijdspaarregeling naar rato van de omvang van het dienstverband.

Sparen van dagen.

Het uitgangspunt van de tijdspaarregeling is tijd voor tijd. Dit betekent dat een werknemer tijd kan sparen in de vorm van uren of dagen en op een later tijdstip deze gespaarde tijd kan opnemen. Hiermee wordt onder meer voorkomen dat vakantiedagen verjaren en daarmee vervallen.

De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar (voor 1 februari) aan hoeveel vakantiedagen van het voorafgaande jaar hij/zij voor de tijdspaarregeling wil bestemmen.

Het saldo mag op enig moment niet meer dan 250 dagen dan wel 2000 uur bedragen.

De eenmaal ten behoeve van de tijdspaarregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het saldo van vrij beschikbare vakantiedagen.

De dagen op de tijdspaarrekening kunnen, met uitzondering van uitdiensttreding en overlijden, niet worden uitbetaald.

Opbouw van de tijdspaarregeling

Een werknemer kan de volgende dagen/uren voor de regeling gebruiken:

- De bovenwettelijke vakantiedagen, dat betekent in de huidige situatie jaarlijks alle dagen boven de 20,
- De overwerkcompensatie en toeslag (conform artikel 10 lid 3c van de cao),
- Het volledige restant aan vakantiedagen van voorafgaande vakantie jaren (eenmalig). Het is de bedoeling om dit restant bij ingang van de regeling over te boeken. Vanaf het vakantiejaar 2003 zal artikel 13 lid 9 stringenter worden toegepast betreffende het alsnog vaststellen en verjaren van niet genoten vakantiedagen.

Bestedingsvormen.

In overleg met zijn/haar leidinggevende bepaalt de werknemer het tijdstip waarop en de vorm waarin de gespaarde tijd kan worden opgenomen. De gespaarde tijd kan worden ingezet om:

- aan het einde van de loopbaan eerder of om te stoppen met werken, dan wel om een bepaalde tijd korter te gaan werken, tijdens de actieve loopbaan voor kort of lang verlof, waarbij mogelijkheden zijn
- ten behoeve van studieverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, calamiteitenverlof en sabbatical leave.



Aanvraagprocedure.

De werknemer dient minimaal 4 maanden voorafgaand aan de door hem/haar gewenste ingangsdatum van het verlof een beargumenteerd schriftelijk verzoek in bij de werkgever.

Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending voor zorgdoeleinden en het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kan worden voorzien.

De werkgever stemt in met het verlof, tenzij bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek mee.

In onderling overleg wordt er dan naar een alternatief gezocht.

Arbeidsvoorwaarden.

- Doorbetaling salaris; tijdens het spaarverlof wordt het op dat moment geldende periode inkomen (salaris en vaste toeslagen) doorbetaald, inclusief verhogingen op grond van de cao die tijdens de verlofperiode ingaan. Ook de sociale verzekeringen, pensioen- en pre pensioenopbouw en de ziektekostenverzekering lopen tijdens de verlofperiode gewoon door, ervan uitgaande dat de werknemer de gebruikelijke premies blijft bijdragen tijdens de verlofperiode.
- Onkostenvergoedingen; de onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen, zoals tegemoetkoming in de kosten voor woon-werk verkeer en consignatie toeslagen, worden tijdens het opnemen van langdurig spaarverlof, langer dan een maand, stopgezet, bij korter durend verlof gelden dezelfde regels als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid,
- Opbouw vakantie; tijdens de verlofperiode gaat de opbouw van vakantie- en Adv-dagen op normale wijze door.
- Ziekte tijdens het verlof; in geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens reguliere vakanties. Dit betekent dat bij ziekte de normale ziekmeldingsprocedure geldt.
- Vervanging/overdracht werkzaamheden; de leiding en de werknemer zullen in nauwe samenwerking de overdracht van de werkzaamheden ten behoeve van vervanging regelen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij hieraan meewerkt.
- Terugkeer in functie; de werknemer komt na afloop van het spaarverlof in de regel terug in zijn/haar oude functie, hierover worden individuele afspraken gemaakt.
- Verlenging verjaringsperiode; op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zij de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband duurt.
- Beëindiging deelname; bij overlijden en uitdiensttreding wordt het spaartegoed uitbetaald, in andere gevallen is uitbetaling niet toegestaan.

Datum inwerkingtreding; deze verlofspaarregeling treedt op 1 januari 2003 in werking.



Bijlage V

PROTOCOL

Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV, de CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Vakbondscontributie

De mogelijkheid van het fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie wordt voor de duur van de looptijd van de cao voortgezet en onder de WKR gebracht.

WGA-premie

Krehalon maakt momenteel geen gebruik van haar recht om 50% van de WGA-premie te verhalen op de werknemers. Op het moment dat Krehalon wel van dit recht gebruik zal gaan maken, zal er overleg worden gepleegd met de vakvereniging.

Periodiek overleg

Cao-partijen spreken af jaarlijks, afhankelijk van de behoefte, 1 à 2 keer periodiek overleg met elkaar te voeren. In een eerste periodiek overleg wordt cao-bijlage III Sociaal beleid geagendeerd.

Actualiseren cao tekst

Gedurende de looptijd van deze cao zal de cao tekst door partijen worden gemoderniseerd, zodat deze toegankelijker wordt.