

**COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**ADRI & ZOON SCHAAL- EN  
SCHELPIERENHANDEL B.V.  
TE YERSEKE**

1 januari 2013 tot 1 januari 2015

## **INHOUD**

<b>Hoofdstuk 1. De overeenkomst</b>	<b>5</b>
Artikel 1. Duur en karakter van de overeenkomst	5
Artikel 2. Tussentijdse wijzigingen	5
Artikel. 3. Werkingssfeer	5
<b>Hoofdstuk 2. Verplichtingen</b>	<b>6</b>
Artikel 4. Verplichtingen werkgever	6
Artikel 5. Verplichtingen vakorganisatie	7
Artikel 6. Verplichtingen werknemer	8
<b>Hoofdstuk 3. Definities</b>	<b>9</b>
Artikel 7. Definities	9
<b>Hoofdstuk 4. Indiensttreding en einde dienstverband</b>	<b>11</b>
Artikel 8. Indiensttreding	11
Artikel 9. Einde dienstverband	11
<b>Hoofdstuk 5. Arbeidsduur en dienstrooster</b>	<b>13</b>
Artikel 10. Arbeidsduur	13
Artikel 11. Dienstrooster	13
Artikel 12. Aanvullende bepalingen voor chauffeurs	14
Artikel 13. Overuren	15
<b>Hoofdstuk 6. Verlof</b>	<b>16</b>
Artikel 14. Vakantieduur	16
Artikel 15. Bijzonder verlof	17
<b>Hoofdstuk 7. Salaris</b>	<b>18</b>
Artikel 16. Functie-indeling en salaris	18
Artikel 17. Collectieve loonsverhoging	19
Artikel 18. Vakantietoeslag	19

<b>Hoofdstuk 8. Vergoedingen</b>	<b>20</b>
Artikel 19. Reiskostenvergoeding	20
Artikel 20. Vergoeding nachtdienst voor chauffeurs	20
Artikel 21. Palletvergoeding voor chauffeurs	20
Artikel 22. Scholing	21
<b>Hoofdstuk 9. Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>23</b>
Artikel 23. Loon bij arbeidsongeschiktheid	23
<b>Hoofdstuk 10. Collectieve regelingen</b>	<b>24</b>
Artikel 24. Personeelshandboek	24
Artikel 25. Pensioen	24
Artikel 26. WGA hiaatverzekering	24
<b>BIJLAGE I Protocolafpraak</b>	<b>25</b>
<b>BIJLAGE II Functies</b>	<b>26</b>
<b>BIJLAGE III Salaristabellen</b>	<b>27</b>

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

Adri & Zoon Schaal- en Schelpdierenhandel B.V.,  
als partij ter ene zijde;

en

Reformatorisch Maatschappelijke Unie van Werknemers,  
als partij ter andere zijde;

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn  
aangegaan:

Yerseke, 5 juni 2013

Veenendaal, 4 juni 2013

Adri & Zoon  
Schaal- en Schelpdierenhandel B.V.  
voor deze:

Reformatorisch Maatschappelijke  
Unie van Werknemers  
voor deze:

  
\_\_\_\_\_  
A. Bruijnooge  
Directeur

  
\_\_\_\_\_  
Chr. Baggerman  
Coördinator  
Arbeidsvoorwaardenbeleid  
RMU Werknemers

## **Hoofdstuk 1. De overeenkomst**

### Artikel 1. Duur en karakter van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en eindigt op 1 januari 2015 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen bepalingen hebben een minimum karakter.

### Artikel 2. Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland of in geval eventuele wettelijke maatregelen met betrekking tot bijvoorbeeld de loonvorming, de sociale verzekeringswetten en/of de arbeidsduur de tussen partijen overeengekomen afspraken (wezenlijk) raken, wordt op initiatief van één van de partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gezamenlijk overleg gevoerd over tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Aanvullen of wijzigen van deze collectieve arbeidsovereenkomst geschiedt nadat overleg tussen partijen hierover tot overeenstemming heeft geleid.

### Artikel. 3. Werkingssfeer

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle huidige en toekomstige werknemers die in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst met Adri & Zoon Schaal- en Schelpdierenhandel B.V.
2. De op het tijdstip van in werking treden van deze collectieve arbeidsovereenkomst rehtens geldende individuele arbeidsvoorwaarden, welke voor de werknemer in gunstige zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, blijven gehandhaafd.

## **Hoofdstuk 2. Verplichtingen**

### Artikel 4. Verplichtingen werkgever

#### 1. Algemeen

- a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.
- c. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van iedere toekomstige wijziging, aan de werknemer uitreiken. De collectieve arbeidsovereenkomst ligt tevens ter inzage bij de werkgever.

#### 2. Jaarlijks overleg

De werkgever zal de vakorganisatie, indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

#### 3. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, voor zover nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.

#### 4. Vakbondsfaciliteiten

- a. Vakorganisaties hebben elk afzonderlijk het recht om maximaal twee kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in de onderneming. De leiding van de onderneming wordt daarover geïnformeerd.
- b. De kaderleden kunnen informatie van hun vakorganisatie betreffende de sector, de onderneming en/of vakorganisatie in de onderneming verspreiden, zo mogelijk via de publicatieborden binnen de onderneming.

- c. De tijd die kaderleden doorbrengen als voorbereiding op, of deelname aan cao-onderhandelingen met de werkgever, wordt aangemerkt als werktijd.
- d. De kaderleden zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor vakorganisaties in hun persoonlijke belangen worden geschaad. Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen die ook de kaderleden treffen, zal de werkgever daarover de bezoldigd bestuurder(s) van de betrokken vakorganisatie informeren. De namen van deze kaderleden zijn bekend bij de cao-partijen.
- e. De werkgever zal aan leden van betrokken vakorganisaties bij deze cao, de helft van de contributie vergoeden. Dit betreft een bruto vergoeding. De betaling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakorganisatie aan de werkgever. Deze keert het bedrag ter hoogte van 50% van de contributie bruto aan werknemer uit.
- f. De werkgever zal aan de werknemer de mogelijkheid bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving de contributie voor het lidmaatschap van een vakorganisatie uit het brutoloon te betalen. De betaling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakorganisatie aan de werkgever. Vervolgens wordt één maal per betalingsperiode of jaar het brutoloon verlaagd met de door de werknemer betaalde vakbondscontributie. Deze verlaging van het brutoloon heeft gevolgen voor inkomensaanspraken die zijn afgeleid van het brutoloon.

#### Artikel 5. Verplichtingen vakorganisatie

1. De vakorganisatie verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakorganisatie verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door haar leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 2.

3. De vakorganisatie verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

#### Artikel 6. Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem/haar door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zelf en zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alle bijzonderheden betreffende of verband houdende met het bedrijf van de werkgever. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer is gehouden bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hem/haarzelf of van anderen dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.



## Hoofdstuk 3. Definities

### Artikel 7. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Adri & Zoon Schaal- en Schelpdierenhandel B.V. gevestigd te Yerseke.
- b. Vakorganisatie : Reformatorisch Maatschappelijke Unie van Werknemers gevestigd te Veenendaal.
- c. Werknemer : de werknemer (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 B.W. werkzaam is bij de werkgever. Als werknemer in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de leerling.
- d. Echtgenoot/echtgenote : de persoon waarmee de werknemer gehuwd is. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder echtgenoot/echtgenote mede verstaan de geregistreerde partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft op eenzelfde adres blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst.
- e. Directe collega : een werknemer die geheel of gedeeltelijk werkzaam is in dezelfde functie.
- f. Maand : kalendermaand.
- g. Week : de dagen zondag tot en met zaterdag.
- h. Dienstrooster : een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- i. Normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week waarop de werknemer volgens het gebruikelijke dienstrooster werkzaamheden verricht.
- j. Basissalaris : het bruto salaris van de werknemer per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten.

- k. Maandsalaris : het basissalaris vermeerderd met een eventuele overwerkvergoeding, nachtvergoeding en/of palletvergoeding.
- l. Uurloon : 1/173,33 van het basissalaris.
- m. Betalingsperiode : periode van één kalendermaand.
- n. Feestdagen : Nieuwjaarsdag, 1<sup>ste</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Koninginnedag/ Koningsdag, Hemelvaartsdag, 1<sup>ste</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 1<sup>ste</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag.

## **Hoofdstuk 4. Indienstreding en einde dienstverband**

### Artikel 8. Indienstreding

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd aangegaan.
2. Bij het aangaan van de eerste arbeidsovereenkomst geldt een wederzijdse proeftijd van 1 maand indien het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft en een wederzijdse proeftijd van 2 maanden indien het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betreft. Tijdens de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.
3. In de arbeidsovereenkomst worden naast de proeftijd ten minste de volgende gegevens opgenomen: de aanvang en de duur van de arbeidsovereenkomst, de functie van de werknemer, het basissalaris en de normale arbeidsduur.
4. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt tevens een tussentijds opzegbeding opgenomen.

### Artikel 9. Einde dienstverband

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist na verloop van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd eindigt voorts van rechtswege zonder dat opzegging is vereist ofwel op dag waarop aan de werknemer een uitkering ingevolge de AOW wordt toegekend, ofwel op de dag dat de werknemer op grond van het bij de werkgever geldende pensioenreglement pensioengerechtigd is, ofwel op de dag dat de werknemer van de mogelijkheid tot vervroegd uittreden gebruik maakt.
3. Bij een (tussentijdse) opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer of de werkgever geldt de wettelijke opzegtermijn van artikel 7:672 B.W.
4. Opzegging geschiedt tegen het einde van de betalingsperiode.

5. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd, een en ander overeenkomstig artikel 7:668 lid 1 sub a B.W.
6. Indien meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden geldt de vierde arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd, een en ander overeenkomstig artikel 7:668a lid 1 sub b B.W.

## **Hoofdstuk 5. Arbeidsduur en dienstrooster**

### Artikel 10. Arbeidsduur

Bij een fulltime dienstverband bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week.

### Artikel 11. Dienstrooster

1. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het dienstrooster vast, uiterlijk op maandag voorafgaande aan de daarop volgende week.
2. Op feestdagen (niet zijnde een zondag) wordt geen arbeid verricht, tenzij het arbeid betreft volgens het geldende dienstrooster dan wel indien de bedrijfsomstandigheden bij de werkgever dit noodzakelijk maken. Voor uren waarop tijdens feestdagen (niet zijnde een zondag) arbeid wordt verricht, geldt een toeslag van 100% in geld of in tijd.
3. Op zondag wordt geen arbeid verricht.
4. De werknemer dient zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden te houden aan zijn dienstrooster.
5. De werknemer is in redelijkheid gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, indien en voor zover dat volgens de werkgever is vereist. Werkgever zal daarbij de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht nemen.
6. Van de voor de werknemer vastgestelde werktijden kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt, dan wel dringende persoonlijke omstandigheden dit noodzakelijk maken. Deze afwijkingen worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.

## Artikel 12. Aanvullende bepalingen voor chauffeurs

1. Tijdens het mosselseizoen (juli tot en met september) organiseert de werkgever in afwijking van artikel 5:7 lid 3 Arbeidstijdenwet (ATW) de arbeid voor de werknemers werkzaam in de functie van chauffeur zodanig dat ten hoogste arbeid wordt verricht gedurende gemiddeld 60 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken.
2. Voor de werknemers werkzaam in de functie van chauffeur is het Arbeidstijdenbesluit vervoer (Abv) en de Regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer van toepassing.
3. Het Ministerie van Infrastructuur & Milieu en het Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid hebben bepaald dat het vervoer van de werkgever valt onder de vrijstelling zoals bedoeld in artikel 2.6:1 van het Abv en artikel 1 lid 1 onder a. van de Regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben over deze vrijstelling overleg gevoerd en hebben over deze vrijstelling overeenstemming bereikt zoals bedoeld in artikel 1 lid 2 van de Regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer. Dit betekent dat werkgever is vrijgesteld van hetgeen is bepaald in artikel 2.5:4 lid 2 Abv.
4. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat een werknemer die werkzaam is in de functie van chauffeur ten hoogste 5 achtereenvolgende (nacht)diensten arbeid verricht.
5. In afwijking van artikel 2.5:4a lid 3 van het Abv geldt ten aanzien van de werknemer die arbeid verricht die geheel of gedeeltelijk is gelegen in de periode tussen 01.00 uur en 05.00 uur, dat zijn/haar totale arbeidstijd niet meer dan 12 uur in elke periode van 24 achtereenvolgende uren bedraagt, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.
6. De werkgever zal de wettelijke rusttijden voor de werknemer die werkzaam is in de functie van chauffeur doorbetalen. Deze rusttijden vallen niet onder de arbeidstijd van de werknemer zoals bedoeld in de leden 1 en 5 van dit artikel. De werknemer is verplicht de wettelijke rusttijden in acht te nemen.

### Artikel 13. Overuren

1. Overuren zijn uren waarmee de normale arbeidsduur per week van de werknemer wordt overschreden.
2. De werknemer is in redelijkheid verplicht overwerk te verrichten, indien en voor zover dat volgens de werkgever is vereist.
3. Voor de werknemer die werkzaam is in de functie van chauffeur of in de functie van logistiek medewerker geldt een overwerktoeslag van 40% van het uurloon. Voor de overige werknemers geldt een overwerktoeslag van 25% van het uurloon.
4. Overuren worden afgerond op kwart uren, waarbij de eerste 15 minuten overwerk niet voor vergoeding in aanmerking komt.

## Hoofdstuk 6. Verlof

### Artikel 14. Vakantieduur

1. De werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen per kalenderjaar. Bij een deeltijd dienstverband heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen per kalenderjaar.
2. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantiedagen.
3. Van de in lid 1 genoemde vakantiedagen zullen tijdens schoolvakanties als regel maximaal 2 weken aaneengesloten worden verleend.
4. Vakantieaanvragen voor het lopende vakantiejaar worden ingediend in de periode 1 januari tot 15 januari. Werkgever stelt uiterlijk 31 januari de vakanties vast.
5. Voor de vaststelling van de vakanties door de werkgever zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel geldt dat ter voorkoming van een (te) lange en (te) hoge werkdruk van de overige werknemers voor de werknemers niet werkzaam in de functie van chauffeur maximaal één werknemer per functie voor een bepaalde periode vakantie kan opnemen en voor de werknemers werkzaam in de functie van chauffeur maximaal twee chauffeurs voor een bepaalde periode vakantie kunnen opnemen, een en ander overeenkomstig artikel 7:638 lid 2 eerste deelzin B.W. Het opnemen van vakantiedagen door twee, respectievelijk drie directe collega's in eenzelfde periode leidt immers tot een (te) lange en (te) hoge werkdruk van de overige werknemers en leidt tot ernstige verstoring van de bedrijfsvoering van de werkgever.
6. De werknemer dient de vakantierechten zoveel mogelijk op te nemen in het vakantiejaar waarin zij worden verworven.
7. De aanspraak op de wettelijke en bovenwettelijke vakantieopbouw verjaart na een periode van 12 maanden 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.



### Artikel 15. Bijzonder verlof

1. Indien de werknemer op een of meer dag(en) of gedeelte van een dag de overeengekomen werkzaamheden waartoe hij/zij gehouden is niet kan verrichten vanwege een van de navolgende gebeurtenissen die op de betreffende dag(en) en/of gedeelte van die dag plaatsvinden, wordt aan hem/haar bijzonder verlof met behoud van salaris toegestaan, mits de werknemer zo spoedig mogelijk, doch ten minste 24 uren tevoren en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de werknemer de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval daadwerkelijk zal bijwonen:

a. Bij ondertrouw van de werknemer	1 dag
b. Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap	
i. van de werknemer	2 dagen
ii. van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of een der ouders of een schoonouder van de werknemer	1 dag
c. Bij bevalling van de echtgenote	1 dag
d. Kraamverlof (binnen 4 weken na bevalling)	2 dagen
e. Bij overlijden	
i. van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend eigen-, stief- of pleegkind van de werknemer, te rekenen vanaf de dag van overlijden	4 dagen
ii. van een der ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders of niet-inwonende kinderen van de werknemer	2 dagen
iii. van een (stief)broer, (stief)zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e)	1 dag
iv. van een (stief)kleinkind van werknemer	1 dag
f. Bij een 25- of 40-, 50- jarig huwelijk van werknemer	1 dag
g. Bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders van de werknemer	1 dag

## Hoofdstuk 7. Salaris

### Artikel 16. Functie-indeling en salaris

1. Bij de werkgever komen de volgende functies voor: interieurverzorg(st)er, chauffeur, logistiek medewerker, commercieel medewerker en administratief medewerker. De functies zijn opgenomen in bijlage II bij deze collectieve arbeidsovereenkomst. De werknemer wordt ingedeeld in een van deze functies.
2. De bij de functies behorende salaristabel is opgenomen in bijlage III bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Indien een werknemer wordt aangenomen in een nieuwe niet-bestaande functie, zal de werkgever de functie toevoegen in het in bijlage II bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen overzicht van functies en zal de werkgever de functie toevoegen aan de in bijlage III bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegde salaristabel. Indien de werkgever een nieuwe niet-bestaande functie toevoegt in bijlage II en III bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werkgever hiervan melding maken bij de Vakorganisatie die partij is bij deze CAO.
4. De in de salaristabel opgenomen salarissen zijn bruto basissalarissen gebaseerd op een fulltime dienstverband.
5. De jeugdige werknemer (tot 23 jaar) heeft recht op de in de salaristabel genoemde periodieken indien en voor zover de jeugdige werknemer naar het oordeel van de werkgever goed heeft gefunctioneerd. De jeugdige werknemer behoudt in ieder geval recht op het wettelijk minimum loon zoals bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML).
6. Het maandsalaris wordt vóór het einde van de kalendermaand aan de werknemer uitbetaald op een door de werknemer aan te wijzen bankrekening.

### Artikel 17. Collectieve loonsverhoging

De feitelijke salarissen en de salarissen zoals opgenomen in bijlage III bij deze CAO zijn op 1 januari 2013 verhoogd met 1,5% en worden op 1 januari 2014 verhoogd met 1,75%.

### Artikel 18. Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt een vakantietoeslag uitgekeerd ten bedrage van 8% van het aan de werknemer uitbetaalde basissalaris. De werknemer heeft derhalve geen recht op vakantietoeslag over de overuren of andere (structurele) toeslagen.
2. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei aan de werknemer uitgekeerd.
3. De werknemer die niet gedurende het hele jaar in dienst bij de werkgever is geweest, dan wel de werknemer die onbetaald verlof heeft genoten, heeft recht op de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. Bij beëindiging van het dienstverband van de werknemer vindt een pro rata uitkering van de vakantietoeslag plaats.

## **Hoofdstuk 8. Vergoedingen**

### Artikel 19. Reiskostenvergoeding

1. De werknemer met een woon-werkverkeer afstand van minimaal 5 kilometer enkele reis ontvangt maandelijks met inachtneming van de fiscale richtlijnen een reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer (€ 0,19 per kilometer per 1 januari 2013) berekend over het aantal kilometers per kalenderjaar (214 dagen), tenzij aan de werknemer een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld. De reiskostenvergoeding geldt indien en voorzover deze vergoeding onbelast aan de werknemer kan worden verstrekt en met een maximum van € 200,- per maand (bij een fulltime dienstverband).
2. Bij volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer langer dan een maand, vervalt het recht op de reiskostenvergoeding.

### Artikel 20. Vergoeding nachtdienst voor chauffeurs

De werknemer die werkzaam is in de functie van chauffeur ontvangt een vergoeding voor het verrichten van nachtdiensten. Deze nachtvergoeding bedraagt € 15,- bruto per gewerkte nachtdienst, indien en voor zover deze vergoeding in overeenstemming met de fiscale en sociale zekerheidswetgeving is toegestaan.

### Artikel 21. Palletvergoeding voor chauffeurs

De werknemer die werkzaam is in de functie van chauffeur ontvangt een palletvergoeding van € 1,- bruto per pallet, indien hij na een (nacht)rit meer dan 8 pallets mee terug neemt, indien en voor zover deze vergoeding in overeenstemming met de fiscale en sociale zekerheidswetgeving is toegestaan.

## Artikel 22. Scholing

1. Ingeval de werknemer in opdracht van de werkgever en/of op grond van een aan een functie verbonden (wettelijke) verplichting scholing dient te volgen, zal de werkgever de scholingskosten (inschrijfgeld, studiemateriaal e.d.) aan de werknemer vergoeden.
2. Indien scholing als bedoeld in lid 1 tevens als doel heeft het arbeidsperspectief van de werknemer te verbreden (bijv. een chauffeursdiploma), kunnen de werkgever en de werknemer schriftelijk een terugbetalingsverplichting overeenkomen.
3. Ingeval van scholing zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel zal de werkgever de scholingstijd vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren van de werknemer zoals bedoeld in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
4. Bij scholing anders dan genoemd in lid 1 van dit artikel kunnen de werkgever en de werknemer een scholingsovereenkomst sluiten met daarin opgenomen de afspraken over de vergoeding van de scholingskosten, de vergoeding van de scholingstijd en de terugbetalingsverplichting van de werknemer.
5. De in lid 2 en lid 4 van dit artikel bedoelde terugbetalingsverplichting geldt alleen in geval beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt op verzoek van de werknemer en ziet er als volgt uit:
  - a. bij beëindiging van het dienstverband van de werknemer binnen een jaar na beëindiging van de opleiding: 100% van de kosten van de genoten scholing;
  - b. bij beëindiging van het dienstverband van de werknemer binnen twee jaar na beëindiging van de opleiding: 75% van de kosten van de genoten scholing;
  - c. bij beëindiging van het dienstverband van de werknemer binnen drie jaar na beëindiging van de opleiding: 50% van de kosten van de genoten scholing;
  - d. bij beëindiging van het dienstverband van de werknemer binnen vier jaar na beëindiging van de opleiding: 25% van de kosten van de genoten scholing;
  - e. bij beëindiging van het dienstverband van de werknemer minimaal vier jaar na het behalen van het diploma/certificaat is de werknemer niet verplicht de kosten zoals bedoeld in dit artikel aan de werkgever terug te betalen.
6. In afwijking van lid 5 mag de werkgever de werknemer wel houden aan de overeengekomen terugbetalingsverplichting als de beëindiging van de

arbeidsovereenkomst geschiedt op initiatief van de werkgever, waarbij de oorzaak is gelegen in een of meer door de werknemer erkende of definitief in rechte vastgelegde dringende redenen, als bedoeld in artikel 7:678 BW.

## **Hoofdstuk 9. Arbeidsongeschiktheid**

### Artikel 23. Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling heeft de werknemer gedurende maximaal 104 weken recht op loondoorbetaling. De werknemer ontvangt in afwijking van artikel 7:629 lid 1 B.W. de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 100% van zijn/haar loon en de daarop volgende 52 weken 70% van zijn/haar loon.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer buiten werktijd is ontstaan en is veroorzaakt door roekeloze gedragingen van de werknemer, heeft de werknemer recht op loondoorbetaling overeenkomstig artikel 7:629 lid 1 B.W.
3. Onder loon zoals bedoeld in dit artikel wordt verstaan het basissalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien de werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
4. Ingeval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de Ziektewet, WAO/WIA of krachtens enige verzekering of fonds, wordt de loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid met deze uitkering verminderd.
5. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, vervalt het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in dit artikel.

## **Hoofdstuk 10. Collectieve regelingen**

### Artikel 24. Personeelshandboek

1. De werkgever hanteert een personeelshandboek. In dit personeelshandboek zijn de bedrijfsregelingen van de werkgever opgenomen, waaronder de regeling alcohol, drugs en medicijngebruik, het ziektereglement en de pensioenregeling en overige door de werkgever gegeven voorschriften.
2. De werkgever zal bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een exemplaar van het personeelshandboek aan de werknemer uitreiken.
3. De werknemer dient zich tijdens de het dienstverband aan de in de personeelshandboek opgenomen bedrijfsregelingen te houden.

### Artikel 25. Pensioen

De werkgever heeft voor de werknemers een collectieve pensioenregeling afgesloten. Deelname aan deze pensioenregeling is verplicht voor werknemers vanaf 21 jaar. De pensioenregeling bestaat uit een ouderdoms-, nabestaande en wezenpensioen. De werknemersbijdrage in de jaarlijkse premielasten bedraagt 6% van de voor werknemer geldende pensioengrondslag.

### Artikel 26. WGA hiaatverzekering

1. De werkgever heeft voor de werknemers een collectieve WGA hiaatverzekering afgesloten. De verzekering voorziet in een aanvulling op de WGA- vervolgutkering, indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid een WGA- uitkering ontvangt.
2. De WGA hiaat verzekering bevat tevens een excedentenregeling voor de werknemers met een dagloon boven het maximumdagloon zoals bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfs).
3. Deelname van de werknemer aan de WGA hiaatverzekering zoals bedoeld in dit artikel is verplicht.
4. De werknemersbijdrage bedraagt 50% van de verzekeringspremie van de WGA hiaatverzekering.



## **Bijlage I Protocolafspraken**

Gedurende de looptijd van deze cao zullen de cao-partijen een functie- en loon-  
gebouw ontwikkelen dat past bij de organisatie van de werkgever. Uiterlijk op  
**1 januari 2014** wordt dit functie- en loongebouw toegevoegd aan deze cao.

## **BIJLAGE II FUNCTIES**

**Functie 1:** Interieurverzorg(st)er

**Functie 2:** Chauffeur

**Functie 3:** Logistiek Medewerker

**Functie 4:** Commercieel Medewerker

**Functie 5:** Administratief Medewerker

**BIJLAGE III SALARISTABELLEN**

Bruto salarissen per 1 januari 2013

Functie:		1	2	3	4	5
omschrijving:		Interieur- verzorg(st)er	Chauffeur	Logistiek medewerker	Commercieel medewerker	Administratief medewerker
Jeugdlonen	16	WML		€ 710,50	€ 710,50	€ 710,50
	17	WML		€ 812,00	€ 812,00	€ 812,00
	18	WML	€ 1.268,75	€ 913,50	€ 913,50	€ 913,50
	19	WML	€ 1.421,00	€ 1.116,50	€ 1.116,50	€ 1.116,50
	20	WML	€ 1.573,25	€ 1.319,50	€ 1.319,50	€ 1.319,50
	21	WML	€ 1.725,50	€ 1.522,50	€ 1.522,50	€ 1.522,50
	22	WML	€ 1.928,50	€ 1.725,50	€ 1.725,50	€ 1.725,50
Vakvolwassen	23	WML	€ 1.928,50	€ 1.928,50	€ 1.928,50	€ 1.928,50
	max	€ 1.755,95	€ 2.207,63	€ 2.207,63	€ 3.045,00	€ 3.045,00

### BIJLAGE III SALARISTABELLEN

Bruto salarissen per 1 januari 2014

Functie:		1	2	3	4	5
omschrijving:		Interieur- verzorg(st)er	Chauffeur	Logistiek medewerker	Commercieel medewerker	Administratief medewerker
Jeugdlonen	16	WML		€ 722,93	€ 722,93	€ 722,93
	17	WML		€ 826,21	€ 826,21	€ 826,21
	18	WML	€ 1.290,95	€ 929,49	€ 929,49	€ 929,49
	19	WML	€ 1.445,87	€ 1.136,04	€ 1.136,04	€ 1.136,04
	20	WML	€ 1.600,78	€ 1.342,59	€ 1.342,59	€ 1.342,59
	21	WML	€ 1.755,70	€ 1.549,14	€ 1.549,14	€ 1.549,14
	22	WML	€ 1.962,25	€ 1.755,70	€ 1.755,70	€ 1.755,70
Vakvolwassen	23	WML	€ 1.962,25	€ 1.962,25	€ 1.962,25	€ 1.962,25
	max	€ 1.786,68	€ 2.246,26	€ 2.246,26	€ 3.098,29	€ 3.098,29