

Collectieve Arbeidsovereenkomst

E. Drost B.V.

en

Vakvereniging 'Het Zwarte Corps'

Verklaren gezamenlijk een collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan ten behoeve van de werknemers in dienst bij E. Drost B.V.

Deze overeenkomst treedt in werking op 01-01-2016 en loopt tot en met 31-12-2016.

Aldus overeengekomen te Drachten op 30 januari 2016.

E. Drost B.V.

A blue ink signature in cursive script, appearing to read 'G.E. Drost', written over a horizontal line.

G.E. Drost
directeur

Vakvereniging

Het Zwarte Corps

A blue ink signature in cursive script, appearing to read 'H.R. Scholte ter Horst', written over a horizontal line.

H.R. Scholte ter Horst
rayonbestuurder

Inhoud

Hoofdstuk	1	Definities en toelichting CAO
artikel 1		definities
artikel 2		toelichting CAO
Hoofdstuk	2	Algemene bepalingen
artikel 3		verplichtingen van de werkgever
artikel 4		verplichtingen van de werknemer
Hoofdstuk	3	Arbeidsovereenkomst, arbeidsduur, werktijden en toeslagen
artikel 5		arbeidsovereenkomst
artikel 6		arbeidsduur
artikel 7		overwerk en toeslagen
artikel 8		reizen en reizen toeslag
artikel 9		reis- en verblijfkosten
Hoofdstuk	4	Loon
artikel 10		loon en loonbetaling
artikel 11		vakantietoeslag
artikel 12		bedrijfsresultaatafhankelijke uitkering
artikel 13		jubileumuitkering
Hoofdstuk	5	Functie- en loongebouw
artikel 14		functiegebouw
artikel 15		loongebouw
artikel 16		indeling in functie- loongebouw
Hoofdstuk	6	Verlofregelingen en pensioen
artikel 17		vakantieverlof
artikel 18		feest- en gedenkdagen
artikel 19		bijzonder verlof , wet arbeid en zorg
artikel 20		pensioen
Hoofdstuk	7	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
artikel 21		ziekte
artikel 22		loondoorbetaling

Hoofdstuk	8	Arbeidsomstandigheden en veiligheid
artikel 23		arbo/vca; beleid en uitvoering
artikel 24		medische keuringen
artikel 25		persoonlijke beschermingsmiddelen
Hoofdstuk	9	Opleiding en Ontwikkeling
artikel 26		(verplichte) opleiding
artikel 27		resultaat- en ontwikkelgesprek
Hoofdstuk	10	Overige regelingen
artikel 28		bedrijfskleding en waskosten
artikel 29		bedrijfsautoregeling
artikel 30		chauffeurspas

Bijlage

- A. Functiewaardering (*ongewijzigd t.o.v. vorige CAO*)
- B. Functie- loongebouw
- C. Kaders arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit vervoer m.b.t. pauze en rij- en rusttijden (*ongewijzigd t.o.v. vorige CAO*)

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1 definities

1. Werkgever E. Drost B.V.
2. Werknemer Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van werkgever
3. Jeugdige werknemer De werknemer, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt
4. Volwassen werknemer De werknemer van 22 jaar en ouder
5. Partner
 - a. echtgeno(o)t(e)
 - b. persoon met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap, als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek, is aangegaan
 - c. de persoon met de werknemer;
 - staat ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (GBA) en met wie geen bloed- of aanverwantschap in de eerste graad bestaat
 - de werknemer en de persoon zijn beiden noch gehuwd noch een geregistreerd partnerschap aangegaan
 - de werknemer heeft aangetoond dat er gedurende 6 maanden een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd of er is sprake van een tussen beiden gesloten notarieel verleden samenlevingscontract.Voor de bepaling van de gezamenlijke huishouding is de gemeentelijke basisadministratie uitgangspunt.
Er kan maximaal sprake zijn van één partner.
6. Functie Samenvoeging van taken die samenhangend geheel vormen alsook positie in organisatie zoals vastgelegd in functiebeschrijving
7. Functiegroep Tabel waarin het functies naar niveau zijn ingedeeld, hieraan is de loontabel gekoppeld
8. Basis functieloon Het maandloon behorend bij de functie volgens indeling in het functie- loonebouw
9. Persoonlijke toeslag Het verschil tussen het hoger overeengekomen loon en het loon volgens het maximale basis functieloon volgens overeenkomstig de CAO.

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 10. Vast overeengekomen loon | Het basis functieloon aangevuld met de eventuele persoonlijke toeslag |
| 11. Extra toeslag | Eenmalige extra toeslag toe te kennen door werkgever als medewerker een bijzondere prestatie of bijdrage levert. |
| 12. Personeelsregeling | Door werkgever, gehoord hebbende de personeelsvergadering, vastgestelde uitwerkingsregeling van een CAO artikel welke deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden. |
| 13. CAO | Deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen |
| 14. BW | Burgerlijk Wetboek |
| 15. Wettelijke vakantiedagen | Vakantiedagen volgens artikel 7:634 lid 1 BW, te weten 4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week |
| 16. Bovenwettelijke vakantiedagen | Alle vakantiedagen volgens deze CAO <u>meer dan minimaal verplicht</u> toe te kennen volgens artikel 7:634 lid 1 BW . |
| 17. Arbo | Arbidsomstandigheden; de Arbeidsomstandighedenwet (of kortweg Arbowet) is een Nederlandse wet die regels bevat voor werkgevers en werknemers om de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van werknemers en zelfstandig ondernemers te bevorderen. |
| 18. VGM | Veiligheid, gezondheid en milieu (weergegeven in het VGM beheerssysteem t.b.v. certificering) |
| 19. VCA | VGM checklist aannemers; ook certificaat te behalen op medewerkerniveau en bedrijfsniveau |
| 20. Reizen | Reizen zijn uren die gereisd worden van de woning van de werknemer tot aan de plaats waar gewerkt wordt en terug aan het begin en aan het einde van de werkdag. |
| 21. BOL stagiaire | Leerling volgens de definitie van de beroepsopleidende leerweg, niveau 2, 3, 4 of 5. |
| 22. BBL leerling-werknemer | Leerling-werknemer volgens de definitie van de beroepsbegeleidende leerweg, niveau 2,3, 4 of 5. |

Artikel 2 Toelichting CAO en werkingssfeer

1. In deze CAO zijn aanvullend op of als uitwerking van de artikelen in het BW arbeidsvoorwaarden opgenomen van toepassing voor werknemers in dienst van E. Drost B.V. Ingeval onderwerpen in de CAO niet opgenomen zijn is het BW bepalend.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen aanvullende op de werknemer toegespitste arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen.
3. Werkgever heeft de mogelijkheid een arbeidsvoorwaarde – al dan niet deel uitmakend van deze CAO - verder uit te werken in de vorm van een personeelsregeling. Deze personeelsregeling wordt ter advisering voorgelegd aan werknemers in de personeelsvergadering. Latere herzieningen worden eveneens voorgelegd aan de personeelsvergadering.
4. Deze CAO heeft een standaardkarakter en er kan alleen ten gunste van de werknemer van worden afgeweken als dit vermeld is in het betreffende artikel van de CAO.
5. De looptijd van deze CAO is een kalenderjaar, ingeval deze dan nog niet verlengd is, blijft ze voor de duur van nog een jaar geldig.
6. Ingaande 1 januari 2016 is de loonsverhoging van 0,5%. Zie bijgaande loontabel.
7. De bedrijfsresultaatafhankelijke uitkering (artikel 12 van de CAO) wordt verhoogd van € 500,- naar € 750,- bij goed functioneren en van € 750,- naar € 1000,- bij zeer goed functioneren.
8. In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt naast de verplichte opleidingen (VCA en BHV) geïnvesteerd in opleidingen die bijdragen in duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt binnen en buiten E. Drost B.V. De opleiding leermeester en de herhalingscursussen krijgt bijzondere aandacht. Er is een opleidingsbegroting.

Naast de investering in opleiding en training wordt geïnvesteerd in de fysieke aspecten van duurzame inzetbaarheid. Alle medewerkers krijgen in 2016 het aanbod deel te nemen aan een periodiek medisch onderzoek. De zogenoemde 'vuile grond' keuring wordt hierin geïntegreerd.

Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever gedraagt zich als goed werkgever.
2. De werkgever neemt/heeft geen werknemers in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.
3. Werkgever stelt de werknemers op de hoogte van (tussentijdse) wijzigingen van deze CAO.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer gedraagt zich als goed werknemer.
2. De werknemer behartigt de belangen van de werkgever als goed werknemer.
3. De werknemer voert alle aan hem opdragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit en neemt daarbij alle verstrekte aanwijzingen en veiligheidsvoorschriften in acht.
4. Ten aanzien van de door de werkgever aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zoals voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
 - a. Zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangstneming in goede staat bevinden;
 - b. Deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
 - c. Vermissing en/of beschadiging ervan onmiddellijk aan werkgever te melden.
 - d. Deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hij door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.
5. Ingeval een werknemer tijdens de uitvoering van werkzaamheden door opzet of bewuste roekeloosheid schade toebrengt aan werkgever of diens wettige eigendommen of aan een derde of diens wettelijke eigendommen jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden is werknemer aansprakelijk. Tot de schadevergoeding behoort alle directe, indirecte en vervolgschade.
6. De werknemer gebruikt tijdens de dienst geen alcoholhoudende dranken en/of genotmiddelen, die zijn functioneren en/of rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst of activiteit gerelateerd aan het bedrijf aan en eindigt deze zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn. De werkgever is gerechtigd - ter verificatie - een blaas- en/of bloedtest te laten uitvoeren waaraan werknemer medewerking dient te verlenen. Ingeval van overtreding van dit artikel volgt ontslag op staande voet volgens artikel 7:678, lid 1 BW.
7. De werknemer zal in alle voorkomende gevallen met zijn behandelende arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid of reactievermogen beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van deze arts in kennis stellen.
8. De werknemer is te allen tijde ten opzichte van derden loyaal aan werkgever en doet geen negatieve uitspraken over het bedrijf, de bedrijfsvoering, haar medewerkers en klanten. Mede afhankelijk van de aard en impact van de overtreding van dit artikel kan direct ontslag op staande voet volgens artikel 7:678, lid BW volgen.
9. Het verantwoord omgaan met sociale media, waarbij werknemer ten allen tijde rekening houdt met bedrijfsbelangen, wordt opgenomen in de personeelsregeling inzake de gedragscode en daarmee periodiek in de personeelsvergadering onder de aandacht gebracht.

10. Voor een correcte urenregistratie en daarmee loonbetaling is de werknemer verplicht de gewerkte uren volgens de hiervoor geldende regels te registreren volgens de door werkgever aangegeven wijze en binnen de geldende termijn in te leveren bij werkgever.

Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst, arbeidsduur en werktijden

Artikel 5 Arbeidsovereenkomst, aanvang en einde

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en in tweevoud opgemaakt. Werkgever draagt er zorg voor dat werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.
2. De arbeidsovereenkomst wordt integraal verbonden verklaard met deze of de dan geldende CAO, alsmede met de dan geldende personeelsregelingen. Werknemer ontvangt bij het aangaan van de van de arbeidsovereenkomst de geldende CAO, personeelsregelingen en pensioenreglement.
3. Werknemer ontvangt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de dan geldende functiebeschrijving.
4. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat dit voor een bepaalde tijdsduur of voor de duur van een bepaald project is.
5. Een proeftijd dient schriftelijk – bij aangaan van de arbeidsovereenkomst - overeengekomen te worden. Voor de duur van de proeftijd gelden de wettelijke termijnen.
6. Het dienstverband eindigt van rechtswege in de maand dat de werknemer de aanspraak kan maken op de Algemene Ouderdoms Wet (AOW).
7. Het dienstverband eindigt bij wederzijds goedvinden.
8. De opzegtermijn voor de werkgever is volgens de wettelijke bepalingen.
9. Ten aanzien van de beëindiging van het dienstverband zijn voor het overige de bepalingen van het BW van toepassing.

In afwijking van artikel 7:674 lid 2 BW zal bij de beëindiging van het dienstverband door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode van de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand van overlijden, een uitkering verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

10. Opzegging van het dienstverband – door werkgever en/of werknemer - anders dan op grond van dringende reden vindt uitsluitend schriftelijk plaats tegen de laatste dag van de kalendermaand.

Artikel 6 Arbeidsduur

1. De normale werkweek loopt in principe van maandag tot en met zaterdag (13.00 uur); De normale arbeidsduur per week bedraagt gemiddeld 40 uur te meten per kalendermaand.
2. De arbeid wordt – behoudens de zaterdag - zoveel mogelijk verricht tussen 06.00 en 22.00 uur. Op zaterdag wordt de arbeid zoveel mogelijk verricht tussen 06.00 en 13.00 uur.
3. Per dag van ca. 8 werkuren neemt de werknemer in het totaal een uur pauze welke verdeeld wordt over meerdere pauzes per dag. Voor het nemen van pauzes zijn - afhankelijk van de functie die werknemer op dat moment uitvoert - de kaders van de Arbeidstijdenwet en waar relevant de kaders van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer (chauffeurs) van toepassing.

Artikel 7 Overwerk en toeslagen

1. Wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever - na overleg met werknemers - noodzakelijk maken, kunnen werknemers verplicht worden langer door te werken dan de vooraf afgesproken werktijd. De grenzen van de Arbeidstijdenwet dienen hierbij altijd in acht genomen te worden. Voor medewerkers die als chauffeur zijn ingezet zijn de rij- en rusttijdenregels van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer van toepassing.
2. De werkgever is gerechtigd – indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken - overuren te vergoeden in de vorm van vrije tijd waarbij de overurentoeslag (zie lid 4) en toeslag voor het werken op inconveniente tijden (lid 5) wordt verwerkt in deze vrije tijd.
3. Ingeval van overschrijding van het aantal uren zoals vermeld in artikel 6 lid 1 is een toeslag van 30% per gewerkt uur van toepassing over het vast overeengekomen loon.
4. Ingeval een medewerker werkuren maakt op onderstaande dagen en tijdstippen is de volgende toeslag over het vast overeengekomen loon van toepassing:
 - a. maandag t/m vrijdag tussen 23.00 – 05.30 50%
 - b. zaterdag 50%
 - c. zon-, feest- en gedenkdagen (artikel 18 lid 1) 100%
 - d. de toeslag op zaterdag tussen 06.00 – 13.00 uur vervalt ingeval de uren worden gemaakt voor cursus, opleiding of het bijwonen van de personeelsvergadering of een andere vorm van (werk)overleg.
5. De afronding van gewerkte uren vindt plaats op halve uren waarbij de eerste 20 minuten niet als extra gewerkte tijd wordt beschouwd. Na 20 minuten vindt afronding plaats op 30 minuten, na 45 minuten op een uur, na 75 minuten op anderhalf uur, na 105 minuten twee uur etc.

Artikel 8 reizen en reisurentoeslag, reiskostenvergoeding en verblijfskosten

1. Status en betaling reizen:
 - a. ^{1e} half uur van de heenreis en van de terugreis is eigen tijd;
 - b. ^{2e} de resterende reistijd van de heenreis en van de terugreis worden gerekend als betaalde uren tegen het vast overeengekomen loon doch tellen niet mee voor de het bepalen van de arbeidstijd en er wordt – indien van toepassing – geen toeslag betaald zoals vermeld in artikel 7 lid 3 en 4.

Artikel 9 reiskostenvergoeding en verblijfskosten

1. Als werknemer als regel op een min of meer vaste locatie werkt, ontvangt hij voor de eerste 10 kilometer woon- werkverkeer geen reiskostenvergoeding ingeval hij niet de beschikking heeft over een bedrijfsauto.
2. Als de afstand woon- werkverkeer meer is van 10 kilometer enkele reis (anwb routeplanner, kortste route) ontvangt werknemer een vergoeding per werkdag op basis van 6 cent netto per kilometer. De vergoeding wordt betaald over de eerste 40 kilometer enkele reis (dus maximaal 80 km per werkdag).
3. Medewerkers die voor de vergoeding vermeld in lid 2 van dit artikel in aanmerking komen worden in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van de geldende fiscale reiskostenvergoedingen van de belastingdienst ten einde kosten te compenseren.

Met medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die op het moment van het ingaan van de CAO een ruimere regeling genieten worden overgangsafspraken gemaakt.

4. Als werknemer op verzoek van werkgever – behoudens woon- werkverkeer - met de eigen auto reist, ontvangt werknemer een reiskostenvergoeding van € 0,19 netto per kilometer.
5. Werkgever heeft onder voorwaarden bedrijfsauto's ter beschikking gesteld voor woon- werkverkeer en zakelijke kilometers. Zie hiervoor hoofdstuk 10, artikel 29 van deze CAO. Ingeval van gebruik van de bedrijfsauto vervalt de vergoeding zoals vermeld in lid 1 en 2 van dit artikel.
6. Als de afstand tussen de plaats waar de werkzaamheden worden verricht en de woning van werknemer zo groot is dat aan het eind van de werkdag huiswaarts keren onredelijk is, dit ter beoordeling aan werkgever na overleg met werknemer, neemt werkgever de kosten van het verblijf voor zijn rekening. Het betreft de kosten voor een eenvoudige doch behoorlijke huisvesting met ontbijt, lunchpakket en avondmaaltijd. Werknemer ontvangt eveneens een toeslag van € 27,-- netto per nacht.
7. Ingeval een medewerker wordt ingezet als chauffeur is bij meerdaagse reizen, volgens de definitie van de geldende CAO beroepsgoederen vervoer, de vergoeding van toepassing volgens deze CAO beroepsgoederen vervoer.

8. Betaling van de reis- en verblijfskosten vindt plaats bij de eerstvolgende salarisbetaling na het indienen van de tijdig ingeleverde en volledig ingevulde daartoe bestemde declaratieformulieren. Op verzoek kan werkgever een voorschot verstrekken.

Hoofdstuk 4 Loon

Artikel 10 loon en loonbetaling

1. Het basis functieloon van werknemer wordt bij indiensttreding bepaald aan de hand van de indeling van de functie in het functiegebouw (zie hoofdstuk 5).
2. Het basis functieloon is gebaseerd op een werkweek van gemiddeld 40 uren per week te meten op maandbasis.
3. Het vast overeengekomen loon wordt maandelijks betaald en uiterlijk op de laatste dag van de betreffende maand op de rekening van de werknemer gestort.
4. Als het aantal overuren inclusief de verwerkte toeslag meer dan 80 uren bedraagt wordt het meerdere aantal uren inclusief de verwerkte toeslag uitbetaald in de hierna volgende betalingstermijn.
5. Werkgever verrekent verkeersboetes, zoals vermeld in hoofdstuk 10, artikel 29 en na overleg en in redelijkheid en billijkheid (gedeelten van) schades zoals vermeld in artikel 4, lid 5 met de uitbetaling van overuren en overurentoeslag.

Artikel 11 vakantietoeslag

1. Werknemer heeft recht op vakantietoeslag van 8,25% over de periode 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar. Als het dienstverband deze periode wordt aangegaan of beëindigd bestaat naar evenredigheid recht op vakantietoeslag.
2. De vakantietoeslag wordt berekend over het vast overeengekomen loon gedurende de periode 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar.
3. De vakantietoeslag wordt jaarlijks uiterlijk met het loon van de maand mei betaald.

Artikel 12 bedrijfsresultaatafhankelijke uitkering

1. Als het bedrijfsresultaat het toelaat – dit ter beoordeling aan werkgever - keert werkgever jaarlijks vóór 1 mei van het jaar een bedrag uit afhankelijk van het beoordelingsresultaat van de medewerker:

Beoordeling	Onvoldoende /Nog niet voldoende	geen
	Goed	€ 750,-- bruto
	Zeer goed	€ 1000,-- bruto

De criteria voor het bepalen van het beoordelingsresultaat zijn omschreven in de regeling 'Resultaat- en ontwikkelingsgesprekken 2014'. Zie ook artikel 27 Resultaat- en Ontwikkelingsgesprekken.

Artikel 13 jubileum uitkering

1. Werknemer ontvangt bij een 12,5 jarig dienstjubileum (ononderbroken diensttijd bij werkgever en/of diens rechtsvoorgangers) een uitkering van 25% van het bruto vast overeengekomen maandloon.
2. Werknemer ontvangt bij een 25 jarig dienstjubileum (ononderbroken diensttijd bij werkgever en/of diens rechtsvoorgangers) een uitkering van een bruto vast overeengekomen maandloon.
3. De uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regeling in de kalendermaand waarin het jubileum plaatsvindt.

Hoofdstuk 5 Functie- en loongebouw

Artikel 14 functiegebouw

1. Elke medewerker ontvangt bij indiensttreding een functiebeschrijving alsmede de indeling van deze functie in de functiegebouw.
2. De wijze waarop functievorming, functiebenaming en functiewaardering plaats vindt is beschreven in bijlage A. van deze CAO.
3. Elke functie is ingedeeld in het loongebouw.
4. Werkgever kan bepaalde deeltaken separaat beschrijven en (tijdelijk) toekennen aan een medewerker (bijvoorbeeld de taak planning of monteurswerk).

Artikel 15 loongebouw

1. Het loongebouw bestaat uit 9 loongroepen en is weergegeven in de bijlage.
2. Voor werknemers jonger dan 22 jaar gelden de volgende percentages van het CAO-loon van volwassen werknemers bij trede 0. Het loon wordt in de eerste volle kalendermaand na de verjaardag van werknemer verhoogd.

leeftijd	percentage
21	90 %
20	80 %
19	70 %
18	65 %

3. De lonen vermeld in het loongebouw gelden voor zover op grond van de wet minimumloon en besluit minimumjeugdloonregeling geen hogere lonen zijn voorgeschreven.
4. De functie 'leerling-werknemer' in het kader van een opleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) is niet opgenomen in het functie- loongebouw. E. Drost B.V. volgt voor de contractvorm (in dienst of detachering) en beloning de richtlijnen van de opleidingsinstantie in dezen.
5. De BOL stagiaire ontvangt een stagevergoeding als de netto stageduur langer is dan 6 weken. De hoogte van de stagevergoeding is voor niveau 2 € 200,- bruto per maand, niveau 3 en 4 € 300,- en niveau 5 € 400,-. Ingeval de stagiaire minder dan 40 uur per week aanwezig is, is vergoeding na rato.

Artikel 16 indeling in functie- loongebouw

1. Bij indiensttreding schaaft werkgever werknemer in, in de loonschaal behorend bij zijn functie op de trede die overeenkomt met eerder opgedane ervaringen in relatie tot de ervaringen van de overige werknemers van E. Drost B.V.
2. Jeugdige werknemers worden betaald volgens artikel 15 lid 2 tenzij werkgever van mening is dat de vereiste kennis, kunde en ervaring van de jeugdige overeenkomt met het niveau vereist voor indeling in de bij de functie behorende loonschaal.
3. Bij indiensttreding kan werkgever bepalen – als medewerker nog niet beschikt over voldoende kennis/kunde waardoor een langere inwerkperiode nodig is - dat werknemer gedurende de eerste 6 maanden van het dienstverband in een voorlopige loonschaal of op een lagere trede in de juiste loonschaal te plaatsen. Na 6 maanden vindt een ontwikkelingsgesprek plaats waarna in principe de definitieve indeling volgt.
4. Werkgever stelt de in lid 3 van dit artikel bedoelde werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding te volgen en/of gericht ervaring op te doen.
5. Werknemer *kan* een persoonlijke toeslag ontvangen bovenop het basis functieloon als er een verschil zit tussen het maximum functieloon en het overeengekomen loon. De persoonlijke toeslag kan ontstaan door het opnieuw inrichten van een loongebouw of door het toekennen van een toeslag op basis van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De persoonlijke toeslag maakt deel uit van het vast overeengekomen loon.
6. In geval van een tijdelijke substantiële taakuitbreiding van medewerker kan werkgever voor de duur van de taakuitbreiding een toeslag en/of één of meerdere extra treden toekennen passend bij de aard en omvang van de taakuitbreiding. De minimale duur van de tijdelijkheid is tenminste drie maanden. Werknemer ontvangt een taakomschrijving.
7. Werkgever heeft de mogelijkheid om werknemer een éénmalige extra toeslag voor het leveren van bijzondere prestatie toe te kennen. Deze toeslag wordt geen onderdeel van het vast overeengekomen loon.

Bij het beoordelingsresultaat goed of zeer goed functioneren, krijgt medewerker ingaande het nieuwe kalenderjaar een salarisverhoging, die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.

De criteria voor het bepalen van het beoordelingsresultaat zijn omschreven in de betreffende personeelsregeling. Zie ook artikel 27 resultaat- en ontwikkelingsgesprekken.

8. Als werkgever van mening is dat sprake is van het beoordelingsresultaat 'nog niet voldoende' functioneren waardoor hij geen tredeverhoging wenst toe te kennen meldt hij dit gemotiveerd in het jaarlijkse resultaat- en ontwikkelingsgesprek. Ingeval van het beoordelingsresultaat 'onvoldoende' functioneren vindt een salarisreductie plaats welke gelijk staat aan 1 trede. Het jaarlijkse gesprek hierover vindt plaats minimaal een kalendermaand voordat de tredeverhoging zou ingaan. De criteria voor het bepalen van het beoordelingsresultaat zijn omschreven in de betreffende personeelsregeling. Zie ook artikel 27 resultaat- en ontwikkelingsgesprekken.

Hoofdstuk 6 Verlofregelingen

Artikel 17 Vakantieverlof

1. De werknemer heeft recht op 27 (zijnde 216 uren) betaalde vakantiedagen op jaarbasis bij een volledig dienstverband. De registratie vindt plaats in uren. Bij een parttime dienstverband wordt het aantal uren naar evenredigheid vastgesteld.
2. Vervallen
3. Voor de opbouw en het toekennen van het vakantieverlof loopt het vakantiejaar van 1 januari tot en met 31 december.
4. Voor werknemers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst komen of de dienst verlaten, wordt het vakantieverlof naar evenredigheid vastgesteld.
5. Werkgever heeft de mogelijkheid jaarlijks drie verplichte vakantiedagen, zijnde 24 uur, aan te wijzen. De criteria waaronder werkgever deze mogelijkheid kan gebruiken staan in de vakantieregeling zoals vermeld onder lid 8 van dit artikel.
6. Werkgever heeft de mogelijkheid gemaakte verkeersboetes (zie hoofdstuk 10 artikel 29) na overleg met werknemer te verrekenen met bovenwettelijke verlofuren en of gemaakte overuren.
7. De werknemer heeft waar mogelijk en gewenst recht op 15 werkdagen, zijnde 120 uren, aaneengesloten vakantie per jaar.
8. Werkgever volgt de wettelijke vakantieregeling ingaande 1 januari 2012. Dit betekent dat eventuele niet opgenomen wettelijke vakantie-uren per 1 juli van het jaar daaropvolgend verjaren en vervallen. Voor de bovenwettelijke vakantie-uren geldt een bij wet vastgelegde verjaringstermijn van maximaal 5 jaar. In de verlofadministratie wordt gedurende het lopende jaar eerst wettelijke uren opgenomen en vervolgens de

bovenwettelijke uren van het kalenderjaar. Slechts ingeval de volledige (wettelijke en bovenwettelijk) vakantieaanspraken van het desbetreffende kalenderjaar opgenomen zijn kunnen de aanspraken van het volgende kalenderjaar opgenomen worden.

9. Werkgever stelt een vakantieregeling op waarin vastgelegd is op welke wijze het proces van aanvragen en toekennen van vakantieverlof is geregeld. Het uitgangspunt is dat de vakantie waar mogelijk volgens de wensen van de werknemer wordt toegekend tenzij dit strijdig is met het bedrijfsbelang.

Artikel 18 Feest- en gedenkdagen

1. Algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen, niet vallende op een zondag, worden beschouwd als een zondag en daarmee als een dag waarop met behoud van loon geen arbeid wordt verricht.
2. Als een medewerker vanwege het bedrijfsbelang arbeid verricht is artikel 8 van deze CAO van toepassing.
3. Algemeen erkende christelijke feestdagen zijn:
 - Nieuwjaarsdag
 - 2^e paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - 2^e pinksterdag
 - 1^{ste} en 2^e Kerstdag
4. Nationale feest- en gedenkdagen zijn:
 - De dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd
 - 5 mei; één keer per vijf jaar als deze dag door de overheid aangewezen wordt als nationale feestdag
5. De vakantieregeling zoals genoemd in artikel 17 lid 8 biedt de ruimte werknemers vakantieverlof (8 uren) aan te vragen op een andere bij de godsdienst of bij de levensbeschouwing van de werknemer passende dag. Deze vooraf – gemotiveerd - aangegeven passende dag krijgt dan de status van zondag. Als het bedrijfsbelang het toelaat krijgt werknemer de gelegenheid te werken op een dag zoals benoemd in de leden 3 en 4 van dit artikel. Deze dag verliest in dit kader de status 'zondag' waardoor lid 2 niet van toepassing is.

Artikel 19 Bijzonder verlof – toepassing Wet Arbeid en Zorg (wazo)

1. Aan de werknemer, voor wie door bijzondere persoonlijke omstandigheden verlof binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, kent werkgever in de hieronder vermelde situaties verlof met behoud van het vast overeengekomen loon toe voor maximaal de hierbij vermelde tijdsduur. Bij de aanvraag voor bijzonder verlof voegt medewerker de onderbouwing of op naam gestelde kaart van de gebeurtenis.

- | | |
|--|---------|
| a. Overlijden van echtgeno(o)t(e)/partner of inwonend kind | 32 uren |
| b. Huwelijk van werknemer/geregistreerd partnerschap | 16 uren |

- | | |
|---|---------|
| c. Ondertrouw van werknemer/voornemen tot geregistreerd partnerschap | 8 uren |
| d. Bevalling echtgenote/partner als ook adoptie kind | 16 uren |
| e. Huwelijk van ouder, schoonouder, kind, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster | 8 uren |
| f. Overlijden van ouder, schoonouder, uitwonend kind, broer, zuster of huisgenoot | 16 uren |
| g. Bijwonen van begrafenis/crematie van grootouder/grootouder van echtgeno(o)t(e)/partner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster | 8 uren |
| h. 25- en 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer | 8 uren |
| i. 25-, 40-,50- en 60- jarig huwelijksfeest van de ouders, schoonouders en grootouders van de werknemer | 8 uren |
| j. 25- en 40-jarig dienstjubileum van werknemer
Opname van deze dag vindt plaats in overleg met werkgever | 8 uren |
| k. Voor verhuizing van werknemer; maximaal eens per twee jaar | 8 uren |
2. Tenzij anders vermeld dient het verlof zoals benoemd in lid 1 van dit artikel opgenomen te worden op de dag dat de gebeurtenis plaatsvindt.
 3. Werknemer krijgt geen verlof voor planbare bezoeken aan c.q. behandeling door huisarts, tandarts, fysiotherapeut, diëtist e.a. omdat de mogelijkheid bestaat deze bezoeken c.q. behandelingen buiten de vooraf bepaalde werktijd te plannen. Ingeval van spoedeisende bezoeken c.q. behandelingen aan genoemden en medisch specialisten kent de werkgever – slechts in geval hij vooraf in kennis gesteld is – betaald verlof toe voor de tijd die nodig is voor het bezoek c.q. behandeling vermeerderd met de benodigde reistijd. Een uitwerking van dit artikel is opgenomen in de regeling zoals vermeld in hoofdstuk 7, artikel 21, lid 1.
 4. Voor het toekennen van verlof (betaald en onbetaald) in alle overige situaties zijn de kaders van de Wet Arbeid en Zorg onverkort van toepassing.

Artikel 20 pensioen

1. Werkgever sluit een pensioenvoorziening af voor de individuele werknemer bij een verzekeraar. Het betreft een beschikbare premiereregeling waarin de werknemersbijdrage is bepaald op 9,3% van de pensioengrondslag. Werknemers in de leeftijdsgroep 21 tot 25 jaar ontvangen compensatie.
2. In de pensioenvoorziening is een regeling voor partnerpensioen, tijdelijke partnerpensioen en wezenpensioen opgenomen.

3. Werknemer ontvangt bij indiensttreding het dan geldende pensioenreglement welke geïntegreerd deel uit maakt van de arbeidsovereenkomst.
4. Werkgever wijst werknemer bij indiensttreding op de mogelijkheid gebruik te maken van de zogenoemde wettelijke waardeoverdracht van elders eerder opgebouwd pensioen.

Hoofdstuk 7 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 21 ziekte

1. Werknemer is verplicht zich ziek te melden en vervolgens te re-integreren volgens de kaders in de door werkgever opgestelde personeelsregeling. De personeelsregeling is gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter en gaat uit van een actieve re-integratie met de focus op arbeidsgeschiktheid.
2. Ingeval van het niet nakomen van re-integratieafspraken door werknemer zoals vermeld in de personeelsregeling en/of in op naam opgestelde documenten, zal werkgever sanctioneren door gebruik te maken van alle wettelijke mogelijkheden die beschikbaar zijn.

Artikel 22 loondoorbetaling

1. Uitgangspunt bij loondoorbetaling is het vast overeengekomen loon.
2. De eerste ziektedag is een wachtdag waarover werkgever geen loon betaalt. Als een volgende ziekmelding binnen de termijn van 28 dagen plaatsvindt vanwege dezelfde aandoening wordt deze ziekmelding als een doorlopende ziekmelding beschouwd en vindt wel loonbetaling plaats.
3. De werknemer die door ongeschiktheid als gevolg van ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft tijdens de:
 - a. eerste 13 weken aanspraak op loondoorbetaling van 100% door de werkgever.
 - b. tweede 13 weken aanspraak op loondoorbetaling van 90% door de werkgever.
 - c. volgende 26 weken aanspraak op loondoorbetaling van 85% door de werkgever.
 - d. volgende 52 weken aanspraak op loondoorbetaling van 80% door werkgever.
 - e. voor betaling van het loon vermeld onder 3b, 3c en 3d van dit artikel geldt dat loondoorbetaling plaatsvindt op ten minste het voor werknemer geldende wettelijk minimum loon.
 - f. bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt betaling van het loon vermeld onder 3b en 3c naar evenredigheid plaats.

Hoofdstuk 8 Arbeidsomstandigheden en veiligheid

Artikel 23 arbo en vca

1. Werkgever heeft een bedrijfsbreed plan opgesteld waarin aangegeven is op welke wijze de arbozorg binnen E. Drost B.V. georganiseerd is. Dit plan is ter advisering voorgelegd aan de personeelsvergadering. De voortgang van de uitvoering komt jaarlijks aan de orde in de personeelsvergadering. De VCA maakt onderdeel uit van dit plan.

Artikel 24 medische keuringen

1. Werkgever vermeld in het plan zoals benoemd in artikel 23 het beleid over medische keuringen.
2. De werknemer stelt zich beschikbaar voor de medische keuringen, die door de werkgever redelijkerwijze nodig worden geacht in verband met het vervullen van de functie (tenzij hiertegen dwingende medische bezwaren bestaan). Onder medische keuringen worden ook begrepen keuringen in het kader van de arbozorg, GMP en de wettelijk verplichte rijbewijskeuring voor chauffeurs. Kraanmachinisten met een groot rijbewijs zijn verplicht dit rijbewijs actueel te houden.
3. De werknemer kan over een keuring vooraf overleg plegen met zijn huisarts. De werknemer volgt alle maatregelen op, die op grond van het uit de keuring voortvloeiende medische advies worden aanbevolen. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de uitslag van een keuring kan deze werknemer op eigen kosten herkeuring aanvragen.

Artikel 25 beschermingsmiddelen

1. Werkgever stelt persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar voor alle medewerkers.
2. Een lijst van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt opgenomen als bijlage in het Arbo-plan zoals genoemd in artikel 23. Medewerker dient de persoonlijke beschermingsmiddelen volgens instructie te gebruiken. Ingeval de instructie niet of niet geheel duidelijk is meldt werknemer dit aan werkgever.
3. Ingeval van het niet of niet juist of niet volledig gebruiken van de persoonlijke beschermingsmiddelen, zal werkgever sanctioneren door gebruik te maken van onder andere alle wettelijke mogelijkheden die beschikbaar zijn.

Hoofdstuk 9 Opleiding en Ontwikkeling

Artikel 26 (verplichte) opleiding

1. Werknemer is verplicht door werkgever aangeboden beroepsgerichte opleiding en opleiding/training te volgen in het kader van arbo en veiligheid.
2. Werknemer heeft de mogelijkheid opleidingswensen aan te geven in het kader van loopbaanontwikkeling in het jaarlijkse ontwikkelingsgesprek.

3. Werkgever stelt een personeelsregeling op voor het faciliteren van verplichte opleiding en opleiding in het kader van loopbaanontwikkeling.

Artikel 27 resultaat en ontwikkelingsgesprek.

1. Werkgever voert jaarlijks een resultaat- en ontwikkelingsgesprek met werknemer. In dit gesprek wordt gesproken over de behaalde resultaten, het nakomen van afspraken en de ontwikkeling van de werknemer in brede zin. Naast het huidige beroepsmatige functioneren komen onderwerpen aan de orde zoals houding, gedrag, veiligheid en voor het werk relevante gezondheidsaspecten in relatie tot (toekomstig) gewenst en vereist functioneren.
2. Werkgever stelt voor het voeren van resultaat- en ontwikkelingsgesprekken een personeelsregeling op.
3. Het verslag van het resultaat- en ontwikkelingsgesprek komt in het personeelsdossier. Werknemer krijgt een kopie.

Hoofdstuk 10 Overige regelingen

Artikel 28 bedrijfskleding

1. Werknemer ontvangt bij indiensttreding een set bedrijfskleding van E. Drost B.V.
2. Werknemer draagt deze kleding tijdens de werkzaamheden en neemt het vermeldde in de personeelsregeling gedragscode in acht. Werknemer meldt slijtage en andere gebreken terstond aan werkgever.
3. Werknemer draagt zorg voor de bewassing van alle kleding behoudens de overalls. De overalls worden gewassen door werkgever.

Artikel 29 bedrijfsautoregeling

1. Voor het gebruik van de ter beschikking gestelde bedrijfsauto's zoals vermeld in hoofdstuk 3, artikel 9 lid 1 van deze CAO stelt werkgever een personeelsregeling op. Werkgever bepaalt of werknemer in aanmerking komt voor het gebruik van een bedrijfsauto.
2. Werkgever verhaalt verkeersboetes en schades toe te rekenen aan werknemer op werknemer.

Artikel 30 chauffeurspas en rijbewijs

1. Werknemers die in bezit zijn van een groot rijbewijs zijn verplicht dit actueel te houden. Werkgever vergoedt volgens de wettelijke regelgeving de kosten van de chauffeurspas voor alle medewerkers die in bezit zijn van het groot rijbewijs en de digitale tachograaf. Verlies en diefstal van de chauffeurspas zijn voor eigen rekening van de werknemer.
2. Alle werknemers dienen te beschikken over een geldig rijbewijs (minimaal B) en dit daar waar nodig ten behoeve van de werkgever te gebruiken.

. * * * * * .