

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor
VAN OORDT THE PORTION COMPANY B.V.

1 juli 2015 t/m 30 juni 2017

Tussen de ondergetekenden

Van Oordt the portion company B.V.

als partij ter ene zijde

en

FNV

als partij ter andere zijde

INHOUDSOPGAVE:

1	Definities	1-1
2	Algemene verplichtingen.....	2-1
3	Verplichtingen van de werkgever.....	3-1
4	Verplichtingen van de werknemer.....	4-1
5	Indiensttreding en ontslag.....	5-1
6	Arbeidsduur en werktijden	6-1
7	Functie-indeling, toepassing salarisschalen	7-1
8	Vakantietoelage en jaarlijkse uitkeringen.....	8-1
9	Toeslagen samenhangend met de arbeidstijd.....	9-1
10	Tegemoetkomingen en kostenvergoedingen.....	10-1
11	Uitkeringen afhankelijk van persoonlijke omstandigheden	11-1
12	Verlof.....	12-1
13	Arbeidstijdverkorting (A.T.V.).....	13-1
14	Ziekteverzuim.....	14-1
15	Bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.....	15-1
16	Collectieve regelingen.....	16-1
17	Werknemers met afwijkende arbeidsduur	17-1
18	Uitzendkrachten/duur van de collectieve overeenkomst	18-1
Bijlage I	Afdelingsindeling	1
Bijlage II	Functiegroepen	1
Bijlage III	Salarisschalen.....	1
Bijlage IV	Protocolafspraken	1

1 Definities

- 1.1 Werkgever Van Oordt the portion company B.V., welke in en buiten rechte vertegenwoordigd wordt door één van haar directeuren.
- 1.2 Werknemer Degene die een individuele arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten en wiens functie is vermeld of gezien de aard van de werkzaamheden dient te worden vermeld in Bijlage II bij deze CAO.
Niet onder deze CAO vallen:
- directieteam
 - leidinggevenden
 - medewerkers van de afdeling verkoop buitendienst
 - medewerkers, op wie de grafische CAO van toepassing is
 - vakantiewerkers.
- 1.3 Werknemersorganisatie FNV.
- 1.4 Week Een kalenderweek.
Maand Een kalendermaand.
Jaar Een kalenderjaar.
- 1.5 Vakantiejaar Een vakantiejaar vangt aan op 1 juni van enig jaar en eindigt op 31 mei daaraanvolgend.
- 1.6 Dienstjaar Ieder tijdvak van 12 maanden volgend na de datum van indiensttreding.
- 1.7 Maandsalaris Het salaris op grond van de in Bijlage III opgenomen salarisschalen vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.
- 1.8 Maandinkomen Het maandsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.
- 1.9 Referentiesalaris Het maandinkomen eventueel verhoogd met structureel overwerk, dat de werknemer genoot juist voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid. Dit referentiesalaris wordt aangepast met de algemene loonronden, welke na de ingang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn overeengekomen.
- 1.10 Uurloon Het uurloon wordt verkregen door het maandsalaris te delen door een factor 168,56 bij een normale arbeidsduur, als omschreven in artikel 6.1 (de factor is berekend door de normale arbeidsduur te delen door 5 en te vermenigvuldigen met 261 gedeeld door 12).
- 1.11 Verwerkingsperiode Een verwerkingsperiode is gelijk aan de voorafgaande kalendermaand.
- 1.12 Dienst Een dienst is een periode, waarin arbeid wordt verricht, begrensd door twee onafgebroken dagelijkse rusttijden.
- 1.13 Rooster Een rooster is een vastlegging van een vaste cyclus van werkdagen en werktijden. Indien deze afwijken van hetgeen in artikel 6.8 e.v. is omschreven, dan is dit vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer.
- 1.14 CAO Collectieve arbeidsovereenkomst.
- 1.15 Ondernemingsraad De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) of een commissie van deze raad.

- 1.16 BW Het Burgerlijk Wetboek.
- 1.17 Bedrijfsreglement De werkgever heeft een personeelshandboek. Dit reglement zal geen regels bevatten die in strijd zijn met de CAO. In het personeelshandboek worden de volgende zaken nader geregeld of binnen het kader in de CAO opgenomen artikelen verder uitgewerkt:
- a. Veiligheidsvoorschriften
 - b. Beoordelingsstelsysteem
 - c. Ziekmelding
 - d. Ongevallenverzekering
 - e. Ziektekostenverzekering
 - f. Salarisuitbetaling
 - g. Rusttijden en tijdregistratie
 - h. Aanvraag vakantie
 - i. Interne publicaties
 - j. Bezoekers
 - k. Parkeren
 - l. Vakantiewerkers.
- Dit reglement wordt opgesteld in overleg met de O.R. en aanvullingen of wijzigingen op dit reglement kunnen alleen tot stand komen na goedkeuring van de O.R.
- 1.18 Parttimer De werknemer, die niet het volledige aantal uren van de normale arbeidsduur (zie artikel 6.1) arbeid verricht.
- 1.19 Oproepkracht De werknemer, die op afroep diensten verricht en met wie geen vaste arbeidsuren zijn overeengekomen.
- 1.20 Productieafdelingen Een afdeling, welke rechtstreeks betrokken is bij het productieproces. Tevens wordt hier onder verstaan het distributiecentrum, flexo-drukkerij en magazijnen. Een uitputtende opsomming is gegeven in Bijlage I.
- 1.21 Kantoorafdelingen Een afdeling niet zijnde een productieafdeling (zie Bijlage I).
- 1.22 Ziekteverzuimpercentage Het ziekteverzuimpercentage is het percentage, dat wordt berekend door het totale aantal ziekdagen in een bepaalde periode te delen door 1 % van het totaal aantal kalenderdagen in die periode van alle werknemers gezamenlijk.
In deze ziekdagen worden niet meegeteld de opgenomen dagen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof.
De vakantiewerkers, WAO/WIA-ers en werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd worden niet in de berekening van het ziekteverzuimpercentage meegenomen.
- 1.23 Productieleiding Onder productieleiding wordt verstaan: de productiemanager, de teamleiders van zowel de productieafdelingen als van de afdeling technische dienst.

2 Algemene verplichtingen

- 2.1 Verplichting van partijen Partijen verplichten zich:
- a. deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
 - b. met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen of steunen welke beoogt wijziging te brengen in deze CAO.

3 Verplichtingen van de werkgever

- 3.1 Individuele arbeids-
overeenkomst De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
- 3.2 Verklaring niet opge-
nomen dagen De werkgever verplicht zich bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt op hoeveel dagen, c.q. uren onbetaalde vakantie de werknemer nog recht heeft.
- 3.3 Hygiëne en veiligheid De werkgever is gehouden in relatie tot de werkomstandigheden de belangen van de werknemers te behartigen en de hygiëne en de veiligheid zoveel hij kan te bevorderen. De werkgever dient dan ook aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en al hetgeen de Arbo-wet voorschrijft uit te voeren.
- 3.4 Vervangende arbeid Bij een onverhoopte langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer, waardoor deze zijn bestaande functie niet meer kan vervullen, zal door de werkgever alles in het werk worden gesteld om, indien mogelijk, de werknemer een vervangende functie, die zo dicht mogelijk bij zijn bestaande functie komt, aan te bieden.
- 3.5 Reorganisatie Met inachtneming van de verplichtingen, die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels 2000, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag geldt het navolgende:
Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische redenen dan wel ten gevolge van fusie, afstoting van activiteiten of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot overplaatsing van of ontslagaanzegging aan, een in het kader van ondernemingsgrootte belangrijk aantal, werknemers moet overgaan, 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 consequenties te regelen.
- 3.6 Bespreking economische
gang van zaken De werkgever zal de vakvereniging waar gewenst minstens tijdens de CAO-besprekingen informeren over de economische gang van zaken in de onderneming alsmede over de economische vooruitzichten, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten.

4 Verplichtingen van de werknemer

- 4.1 Werkzaamheden De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, die redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren. Als de gang van zaken in de onderneming dit redelijkerwijs vergt naar het oordeel van de werkgever, is de werknemer gehouden andere passende werkzaamheden te verrichten.
- 4.2 Bedrijfsbelang De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 4.3 Hygiëne en veiligheid De werknemer is mede verantwoordelijk voor de veiligheid en hygiëne in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 4.4 Nevenwerkzaamheden Het is de werknemer niet toegestaan tijdens het dienstverband op enigerlei wijze nevenwerkzaamheden te verrichten in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep of in dienstbetrekking van derden, tenzij na schriftelijke toestemming van de werkgever.
- 4.5 Geheimhouding De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten, alsmede met betrekking tot de afnemers en toeleveranciers van de werkgever.

5 Indiensttreding en ontslag

- 5.1 Proeftijd Bij het aangaan van een dienstbetrekking voor langer dan zes maanden maar voor korter dan twee jaar geldt vanaf 1 januari 2015 wederzijds een proeftijd van twee maanden. Gedurende de proeftijd kan de dienstbetrekking zowel door de werkgever als de werknemer op ieder moment worden beëindigd.
- 5.2 Dienstverband Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband met een werknemer aangegaan:
- hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
- In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is.
- 5.3 Beëindiging van arbeidsovereenkomsten Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst het bepaalde in artikel 672 BW.
- Opzegtermijn
Werkgever
- De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
- | | |
|---|------------|
| korter dan 5 jaar heeft geduurd: | 1 maand; |
| 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: | 2 maanden; |
| 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: | 3 maanden; |
| 15 jaar of langer heeft geduurd: | 4 maanden. |
- Voor de werknemer die op 1 januari 1999 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst was van werkgever, die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere opzegtermijn gold dan volgens het bepaalde in dit lid, blijft de oude termijn gelden zo lang hij in dienst blijft werkgever.
- Opzegtermijn
Werknemer
- De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
- De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met een maand, wanneer een ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA). De opzegtermijn voor de werkgever zal echter nooit minder bedragen dan 1 maand.
- Een dienstverband aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege indien:
- de overeengekomen periode is verstreken
 - de overeengekomen opdracht, het project of de werkzaamheden is/zijn beëindigd
- 5.4 Einde dienstbetrekking Een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd eindigt zonder dat opzegging vereist is vóór de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken.

6 Arbeidsduur en werktijden

ARBEIDSDUUR

- 6.1 Normale arbeidsduur Iedere werknemer, uitgezonderd de werknemers werkzaam in de drieploegendienst, werkt op maandag t/m vrijdag. De normale arbeidsduur gedurende een periode van 1 week bedraagt 38,75 werkuren.
- 6.2 Rooster In onderling overleg tussen werkgever en werknemer zal bepaald worden, welke werkdag van de week niet gewerkt zal worden en hoe de roostertijden van de andere dagen zullen zijn. Een eenmaal vastgesteld rooster geldt voor een geheel jaar. Daarbij is een ander aantal uren parttime werken dan 34 uur bespreekbaar.
- 6.3 Bepaling parttime-percentage Al naar gelang de invulling van het overeengekomen rooster zal een parttime-percentage vastgesteld worden. De regels vastgelegd in artikel 17 voor deeltijdarbeid worden hierbij van kracht.
- 6.4 Pensioenopbouw De pensioenopbouw zal naar gelang het parttime-percentage evenredig verminderen.

WERKTIJDEN

- 6.5 Soorten diensten Een werknemer zal onder normale omstandigheden werkzaam zijn in dagdienst. De werkgever kan besluiten dat de werknemer, die zijn bereidheid daartoe heeft vastgelegd in zijn individuele arbeidsovereenkomst, werkzaam zal zijn in een van de volgende wisseldiensten:
- tweeploegendienst
 - drieploegendienst.
- 6.6 Werktijden In de productieafdelingen zullen de werktijden in het personeelshandboek nader worden vastgesteld. Afhankelijk van de soort dienst zullen de werktijden in ieder geval liggen tussen:
- a. Dagdienst : 06.30 - 17.00 uur
 - b. Tweeploegendienst: 06.30 - 00.00 uur
 - c. Drieploegendienst:
Deze dienst vangt aan op zondagavond 23.30 uur.
- Andere wisseldiensten zijn niet van toepassing.
- 6.7 Werktijden kantoor Voor de werknemer, werkzaam in een kantoorafdeling, zijn de uren per dag:
- maandag t/m donderdag: 8 werkuren + ½ uur pauze
- vrijdag: 6¾ werkuren + ½ uur pauze
- De aanvang van de werktijden wordt in overleg met de afdelingschef vastgesteld. Daarbij moet een onderlinge regeling zo tot stand komen dat de afdeling bezet is:
- maandag t/m donderdag 08.45 tot 17.00 uur
- vrijdag 08.45 tot 16.00 uur.

7 Functie-indeling, toepassing salarisschalen

- 7.1 Standaard beloning De maandsalarissen worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand. Onder normale omstandigheden wordt mede verstaan een incidentele verlenging van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder.
- 7.2 Minimumloon Het maandsalaris zal minimaal het wettelijk minimumloon bedragen gerelateerd aan de leeftijd van de werknemer
- 7.3 Functie-indeling De functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage II van deze CAO.
- 7.4 Salarisschaal Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op salarisstappen. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage III van deze CAO.
- 7.5 Persoonlijke indeling De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de daarbij behorende salarisschaal, zijn maandsalaris en het aantal salarisstappen dan wel de leeftijd waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.
- 7.6 Toepassing leeftijdsschaal De werknemer, die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt een maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand waarin zijn verjaardag valt op basis van een, bij de werkgever geldend, beoordelingssysteem.
- 7.7 Toepassing salarisstappen-schaal De werknemer van 23 jaar en ouder wordt beloond volgens de salarisstappen-schaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari van enig jaar door toekenning van een salarisstap totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt. Een en ander op basis van een, bij de werkgever geldend, beoordelingssysteem. Naar aanleiding van deze beoordeling kan aan de werknemer nul, één of twee stappen worden toegekend.
- 7.8 Toetreding tot salarisstappen-schaal na 30 juni Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdsschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaats vindt, bestaat er geen recht op de toekenning van een salarisstap per 1 januari daaraanvolgend.
- 7.9 Tijdelijke waarneming De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die overeenkomen met zijn eigen functie. Recht op waarnemingstoelage ontstaat bij een tijdelijke waarneming van tenminste 20 aaneengesloten werkdagen, mits deze vervanging niet reeds in de functieomschrijving van de werknemer was opgenomen.
- 7.10 Hoogte waarnemings-toelage De werknemer, welk recht heeft op waarnemingstoelage, ontvangt daarvoor een uitkering bij vervanging van:
- a. een functie, opgenomen in Bijlage II
Een uitkering naar evenredigheid van het aantal waargenomen dagen op basis van het verschilbedrag bij 23 jaar van de eerste stap tussen de twee betrokken salarisschalen.
 - b. een functie, niet opgenomen in Bijlage II.
Een uitkering naar evenredigheid van het aantal waargenomen dagen op basis van het verschil tussen een door de werkgever vastgesteld normbedrag, behorend bij de waargenomen functie en het salaris bij 23 jaar van de eerste stap van zijn eigen salarisschaal.
- Deze uitkering vormt geen onderdeel van het maandinkomen.

- 7.11 Wijziging naar hogere functiegroep De werknemer, die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Het maandsalaris wordt daarbij vastgesteld op het naast hogere in de hogere salarisschaal voorkomende bedrag. In geval van bevordering na 30 juni van enig jaar kan de toekenning van een salarisstap per 1 januari daaropvolgend achterwege blijven.
- 7.12 Wijziging naar lagere functiegroep De werknemer, die door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing naar de lagere functie is geschied. Het maandsalaris wordt daarbij vastgesteld op het naast lagere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag.
- 7.13 Wijziging functie wegens veranderde bedrijfsomstandigheden De werknemer, die als gevolg van gewijzigde bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lagere functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Het salaris wordt daarbij niet lager vastgesteld dan het maandsalaris dat hij genoot, met dien verstande dat, voor zover zijn salaris hoger was dan het maximum van de lagere salarisschaal, hij voor het bedrag boven dat maximum een persoonlijke toeslag ontvangt. Deze persoonlijke toeslag zal evenredig stijgen met de, in de toekomst overeengekomen, algemene loonsverhogingen. Indien overplaatsing naar een andere functie leidt tot een indeling in een hogere salarisschaal zal de persoonlijke toeslag evenredig verminderd worden.
- 7.14 Evenredige vermindering Voor elke volledige of gedeelte van een werkdag, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt om redenen als geoorloofd verzuim, afwezigheid zonder behoud van salaris, wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

8 Vakantietoeslag en jaarlijkse uitkeringen

VAKANTIETOESLAG

- 8.1 Vakantietoeslag Aan de werknemers zal eind mei een toeslag worden betaald ter grootte van 8 (acht) procent over de som van het maandinkomen genoten in het lopende vakantiejaar, waarbij inbegrepen het overwerk en de overwerktoeslagen genoten in dat vakantiejaar.

FEESTDAGENUITKERING

- 8.2 Feestdagenuitkering Jaarlijks zal de directie bezien of er in de maand december een feestdagenuitkering gegeven kan worden. Deze regeling kent geen cumulerend karakter en in de toekomst kunnen geen rechten ontleend worden aan reeds gedane schenkingen. Als de schenking plaats vindt, bedraagt de hoogte van de uitkering EUR 45,38 voor het eerste volle dienstjaar verhoogd met EUR 6,81 per volgend dienstjaar (peildatum: 31 december van enig jaar). Deze opbouw zal geschieden tot een maximum van EUR 136,00. Werknemers korter dan één jaar in dienst ontvangen geen uitkering. Voor werknemers in deeltijd zal de feestdagenuitkering naar evenredigheid worden berekend. Op deze uitkering zullen de wettelijke inhoudingen plaatsvinden.
- 8.3 Overgangsregeling Als er een schenking plaats vindt, zal er voor de werknemers, waarvan de hoogte van de uitkering per 31 december 1993 al meer bedroeg dan EUR 136,00, een overgangsregeling van toepassing zijn. Deze overgangsregeling houdt in dat voor de werknemer de hoogte van de uitkering gelijk zal blijven aan het bedrag, dat per 31 december 1993 was toegekend.

Winstuitkering

- 8.4 Winstuitkering Aan de werknemer, welke op het tijdstip van uitbetaling nog in dienst is bij de werkgever, zal afhankelijk van het behaalde resultaat in het boekjaar een winstuitkering worden uitbetaald.
- 8.5 Hoogte uitkering De uitkering bedraagt € 40 bruto voor elk vol procent bedrijfsresultaat van PortionPack Holland. In uitzonderlijke gevallen kan de directie besluiten eerste een normalisatie op dit resultaat toe te passen, wanneer zich bijzondere posten in het boekjaar hebben voorgedaan die een reëel beeld van het resultaat zouden vertekenen. Onder de minimumgrens van 3% (genormaliseerd) bedrijfsresultaat wordt niets uitgekeerd.
- 8.6 Periode van berekening De te betalen winstuitkering zal worden gegeven over het voorafgaande boekjaar.
- 8.7 Uitkering De uitkering, voor zover deze wordt toegekend, zal worden vastgesteld per 31 maart en uitbetaald in de salarisrun van april.

9 Toeslagen samenhangend met de arbeidstijd

PLOEGENDIENST

- 9.1 Tweeploegendienst Wanneer op verzoek van de werkgever in een tweeploegendienst dient te worden gewerkt, zal op het uurloon een toeslag worden gegeven van 15 (vijftien) procent.
- 9.2 Drieploegendienst Wanneer op verzoek van de werkgever in een drieploegendienst dient te worden gewerkt, zal op het uurloon een toeslag worden gegeven van 25 (vijfentwintig) procent.
- 9.3 Vrijwillige ploegendienst Een werknemer van 60 jaar of ouder is niet verplicht om aan een ploegendienst deel te nemen.
- 9.4 Stoppen ploegentoeslag voor bepaalde periode schriftelijk vastgelegd Bij een ploegendienst, die voor een bepaalde periode schriftelijk is overeengekomen en op verzoek van de werkgever of om medische reden, wordt beëindigd (of de werknemer wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloonde ploegendienst; verder te noemen "lagere dienst"), wordt de ploegentoeslag doorbetaald tot aan de ommekomst van de afgesproken periode.
Na ommekomst van de afgesproken periode heeft de werknemer, welke 3 maanden of langer in de ploegendienst heeft gewerkt, recht op de afbouwregeling ploegentoeslag.
- 9.5 Stoppen ploegentoeslag mondeling afgesproken of voor een onbepaalde periode vastgelegd Bij een beëindiging van een ploegendienst op verzoek van de werkgever of om medische redenen, welke niet schriftelijk is overeengekomen of de schriftelijk overeengekomen periode bevat geen einddatum dan wordt de ploegentoeslag beëindigd met ingang van de nieuwe week.
Bij overplaatsing naar een "lagere dienst" gaat het nieuwe ploegentoeslagpercentage in met ingang van de nieuwe week.
Bij een tijdelijke onderbreking van de ploegendienst op verzoek van de werkgever (of tijdelijke overplaatsing naar een "lagere dienst"), waarbij de onderbreking korter is dan 3 aaneengesloten weken vindt gedurende deze periode doorbetaling van de ploegentoeslag plaats.
De werknemer, welke 3 maanden of langer in de ploegendienst heeft gewerkt, heeft recht op de afbouwregeling ploegentoeslag.
- 9.6 Stopzetting ploegendienst op eigen verzoek Indien de tijdelijke onderbreking of de beëindiging van de ploegendienst (of overplaatsing naar een "lagere dienst") op verzoek van de werknemer plaats vindt, zal de ploegentoeslag onmiddellijk worden aangepast en vervalt het recht op de afbouwregeling.
- 9.7 Doorbetaling ploegentoeslag na ziekte Indien in de periode voorafgaande aan de ziekte tenminste 3 maanden onafgebroken in de ploegendienst is gewerkt en wordt bij herintreding na de ziekteperiode de ploegendienst op medisch advies tijdelijk onderbroken, dan wordt de ploegentoeslag gedurende maximaal 2 maanden doorbetaald.

- 9.8 Hoogte en duur
afbouwregeling
ploegentoeslag
- De werknemer behoudt, afhankelijk van het tijdvak dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, op het moment van overgang naar de dagdienst de onderstaande percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag. Wordt de werknemer echter overgeplaatst naar een met een lager percentage beloonde ploegendienst dan hebben de navolgende percentages betrekking op het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag.
- Indien de werknemer:
- a. korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt, geldt geen afbouwregeling.
 - b. 3 maanden of langer doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
100 % gedurende de lopende verwerkingsperiode.
 - c. 6 maanden of langer doch korter dan 3 jaar in de ploegendienst heeft gewerkt:
100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende verwerkingsperiode.
 - d. 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende verwerkingsperiode;
80 % gedurende 2 daaropvolgende verwerkingsperiodes;
60 % gedurende 2 daaropvolgende verwerkingsperiodes;
40 % gedurende 1 daaropvolgende verwerkingsperiode;
20 % gedurende 1 daaropvolgende verwerkingsperiode.
 - e. 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:
100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende verwerkingsperiode;
80 % gedurende 4 daaropvolgende verwerkingsperiodes;
60 % gedurende 4 daaropvolgende verwerkingsperiodes;
40 % gedurende 3 daaropvolgende verwerkingsperiode;
20 % gedurende 3 daaropvolgende verwerkingsperiode.
 - f. langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende verwerkingsperiode;
80 % gedurende 6 daaropvolgende verwerkingsperiodes;
60 % gedurende 6 daaropvolgende verwerkingsperiodes;
40 % gedurende 6 daaropvolgende verwerkingsperiode;
20 % gedurende 6 daaropvolgende verwerkingsperiode.

OVERWERK

- 9.9 Overwerk
- Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid moet worden verricht waardoor de normale arbeidsduur wordt overschreden.
- 9.10 Overwerk verplichting
- 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 CAO in acht neemt, waarbij uiteraard zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de belangen van de individuele werknemer. Een werknemer van 60 jaar of ouder kan niet meer tot overwerk verplicht worden.
- 9.11 Toeslag bij overuren
- Bij overuren gelden de volgende toeslagen:
- 50% : de uren na 06.00 uur tot aan de werktijd
 - 50% : de uren na einde rooster tot 24.00 uur
- Hierbij geldt dat de extra gewerkte uren tenminste 30 minuten bedragen.
- 60% : de uren van 00.00 uur - 06.00 uur
 - 60% : uren op zaterdag
 - 100% : uren op zondag
 - 200% : uren op een feestdag

10 Tegemoetkomingen en kostenvergoedingen

VERGOEDING KOSTEN WOON- EN WERKVERKEER

- | | | |
|------|--------------------------------------|---|
| 10.1 | Vergoeding | De reiskosten worden vergoed op basis van het maximaal fiscale onbelaste bedrag per kilometer tot maximaal 25 kilometer enkele reis, waarbij reeds verworven rechten op een belaste vergoeding gehandhaafd blijven. |
| 10.2 | Geen vergoeding bij verzuim / verlof | Geen reisgeld wordt verstrekt indien de werknemer gelijk of langer dan de lopende verwerkingsperiode afwezig is door arbeidsongeschiktheid of verlof. |

VERGOEDING STUDIEKOSTEN

- | | | |
|------|-----------------------|--|
| 10.3 | Aanvraag studiekosten | Voor de studiekostenregeling komt men in aanmerking wanneer de studie verband houdt met het bedrijf en de door de medewerker beklede of te bekleden functie. Dit betreft zowel de door de werknemer zelf aangevraagde cursus als ook door de werkgever met instemming van de werknemer besproken cursus.
Onder een cursus wordt verstaan één of meerdere lessen over een bepaald onderwerp.
Seminars en symposia, zijnde wetenschappelijke bijeenkomsten waar verschillende sprekers een bepaald onderwerp behandelen met als doel te komen tot een discussie onder vakgenoten, vallen niet onder deze regeling. |
| 10.4 | Verstrekking | Na overlegging van bewijsstukken geldt de regeling voor de volgende kosten:
a. inschrijfgeld
b. cursusgeld
c. boekengeld. De boeken volgens de boekenlijst, behorend bij deze studie
d. examengeld en eventueel de kosten voor één herexamen
e. reisgeld. Indien de cursus niet binnen een straal van 10 kilometer van de woonplaats gevolgd kan worden. |
| 10.5 | Studiekosten | De uitgegeven kosten zullen na declaratie worden vergoed. Echter als juridisch tijdstip van betaling / verstrekking geldt de laatste dag van de maand na het einde van de cursus, c.q. de laatste dag van de maand, waarin het examen wordt afgenomen.

Indien het dienstverband binnen één jaar na beëindiging van bedoelde cursus verwijtbaar aan de werknemer eindigt, dient hij naar rato van het aantal nog niet verstreken maanden een gedeelte van de gemaakte kosten terug te betalen. |
| 10.6 | Stoppen met de cursus | Wordt tijdens de cursusperiode de studie gestopt, dan zijn de kosten terstond in zijn geheel opeisbaar, indien blijkt dat dit aan de werknemer verwijtbaar is. |

REGELING EHBO

- | | | |
|------|-----------------------|--|
| 10.7 | EHBO-cursus | Voor de werknemer, die in overleg met de werkgever een EHBO- of aanvullende cursus gaat volgen, geldt de derstaande regeling. Onder aanvullende cursussen worden verstaan verbandleer en reanimatie. |
| 10.8 | Regeling studiekosten | De regeling studiekosten is op deze regeling van toepassing. |

- | | | |
|-------|---------------------------------------|---|
| 10.9 | Vergoedingen | Indien de werknemer tenminste 13 lessen tijdens de beginners cursus heeft gevolgd, ontvangt de werknemer een vergoeding van EUR 160,00 bruto. |
| 10.10 | Vergoeding behalen eenheidsdiploma | Indien de werknemer het eenheidsdiploma behaalt, ontvangt de werknemer een vergoeding van EUR 240,00 bruto. |
| 10.11 | Vergoeding geldig diploma | De werknemer, die ieder jaar de herhalingscursus(sen) volgt, en een geldig diploma of geldige diploma's heeft, ontvangt ieder jaar een vergoeding van EUR 240,00 bruto. |
| 10.12 | Tijdstip van uitbetaling | Het tijdstip van uitbetaling van de bedragen genoemd in de artikelen 10.9 en 10.10 zal volgen in de maand na het behalen van het diploma.
Het tijdstip van uitbetaling van het bedrag genoemd in artikel 10.11 zal zijn in de maand mei.
De EHBO-vergoeding zal vanaf 1 januari 2015 gedurende de looptijd van de CAO onder de fiscale ruimte van de Werkkostenregeling benut worden. |
| 10.13 | Geen vergoeding aanvullende cursussen | De werknemer ontvangt voor het volgen c.q. voor het behalen van aanvullende cursussen geen extra vergoeding. |

REGELING BEDRIJFSHULPVERLENER

- | | | |
|-------|---------------------------------|--|
| 10.14 | Cursus bedrijfshulpverlener | Voor de werknemer, die in overleg met de werkgever, zich heeft aangemeld als bedrijfshulpverlener zullen op kosten van de werkgever cursussen worden verzorgd. De werknemer, die zich heeft aangemeld is verplicht de door de werkgever georganiseerde vervolg- resp. herhalingscursussen te volgen en aan oefeningen deel te nemen. |
| 10.15 | Vergoeding bedrijfshulpverlener | Indien de werknemer de cursus voor bedrijfshulpverlener met goed gevolg heeft afgelegd en de in het vorige lid genoemde verplichtingen nakomt, ontvangt hij een vergoeding van EUR 240,00 bruto. Uit te betalen na het met goed gevolg afleggen van de cursus in de daaropvolgende maand en vervolgens zolang de werknemer aangemerkt kan worden als bedrijfshulpverlener elk daaropvolgend jaar in de maand juni. |

REGELING BEHALEN VAPRO DIPLOMA

- | | | |
|-------|----------------------------------|---|
| 10.16 | Vergoeding behalen Vapro Diploma | De werknemer die tijdens zijn dienstverband het Vapro A diploma behaald ontvangt een eenmalige uitkering van € 100,00 bruto

De werknemer die tijdens zijn dienstverband het Vapro B diploma behaald ontvangt een eenmalige uitkering van € 150,00 bruto. |
|-------|----------------------------------|---|

11 Uitkeringen afhankelijk van persoonlijke omstandigheden

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

- 11.1 Uitkering bij overlijden
- Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het aan de werknemer "laatstelijk rechtens toekomende loon" over het resterende deel van de maand en de twee daarop volgende maanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
- de langstlevende van de levenspartners dan wel de geregistreerde partner, mits deze niet duurzaam gescheiden leven
 - indien deze levenspartner niet meer in leven is of de levenspartners duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen
 - indien de voorgenoemde personen niet aanwezig zijn, degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
- 11.2 Levenspartner
- Voor de uitvoering van dit artikel wordt verstaan onder levenspartner:
- de echtgenoot of echtgenote
 - degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde niet zijnde bloedverwanten in de eerste graad. Van dit samenleven was sprake als zij gezamenlijk een huishouding voerden; hun hoofdverblijf hadden in dezelfde woning en zij blijken gaven voor elkaar zorg te dragen door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzagen.
- 11.3 Laatstelijk rechtens toekomend loon
- Voor hetgeen in dit artikel wordt verstaan onder "laatstelijk rechtens toekomend loon" hangt af van hetgeen de werknemer aan inkomen ontving direct voor het overlijden. Indien de werknemer:
- niet arbeidsongeschikt was: het maandinkomen.
 - gedeeltelijk arbeidsongeschikt was: het referentiesalaris.
 - volledig arbeidsongeschikt was, waarbij de arbeidsongeschiktheid direct voor het overlijden korter heeft geduurd dan twee maal 52 weken: het referentiesalaris.
 - volledig arbeidsongeschikt was, waarbij de arbeidsongeschiktheid direct voor het overlijden langer heeft geduurd dan twee maal 52 weken: de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA).

12 Verlof

ZON- EN FEESTDAGEN

- 12.1 Feestdagen Onder feestdagen worden verstaan:
- Nieuwjaarsdag
 - de beide Paasdagen
 - Hemelvaartsdag
 - de beide Pinksterdagen
 - de beide Kerstdagen
 - de door de overheid aangewezen dag ter viering van de verjaardag van de Koning(in) en de door de overheid aangewezen dag ter viering van de bevrijding in de lustrum jaren.
- 12.2 Duur zon- en feestdagen Voor de toepassing van artikel 12.1 in deze regeling worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
- 12.3 Geen arbeid verrichten Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
- 12.4 Doorbetaling bij feestdagen Indien een feestdag niet op een zaterdag of zondag valt, wordt het salaris over die dag doorbetaald. Moet op die dag worden gewerkt, dan treden de overwerkregelingen in werking.

VAKANTIE

- 12.5 Standaard en extra vakantie-uren Vakantieduur.
- a. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op vakantie van 20 werkdagen à 7¼ uur = 155 vakantie-uren.
 - b. Daarenboven heeft de werknemer recht op 4 bovenwettelijke vakantiedagen à 7¼ uur = 31 vakantie-uren.
 - c. De werknemer, die gedurende het jaar 10, 20, 30 resp. 40 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft per jaar 7¾, 15½, 23¼ resp. 31 extra bovenwettelijke vakantie-uren.
- Met dien verstande, dat de werknemer tenminste aanspraak heeft op het aantal vakantie-uren, dat in verhouding staat tot het verstreken deel van het jaar.
Alle bovengenoemde vakantie-uren met behoud van salaris.
- 12.6 Vakantie-uren 62 + Van de werknemer, welke gebruik maakt van de 64+ regeling wordt het vakantierecht genoemd in artikel 12.5, verminderd met 20%.
- 12.7 Saldo vakantierechten Indien de vakantierechten niet binnen 3 maanden, direct volgend op het jaar waarin zij zijn verworven, zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
- 12.8 Vakantierechten bij in- of uitdiensttreding De werknemer, die slechts een deel van het jaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van de berekeningsmethode in artikel 12.9.
- 12.9 Berekening vakantie-uren Voor de berekening van het aantal vakantie-uren zal een werknemer gedurende het jaar een zuiver proportioneel recht op vakantie verkrijgen.
- 12.10 Verplichte vakantie De werkgever is verplicht, krachtens artikel 7:638 lid 2 BW, aan de werknemer van de verworven vakantie-uren ieder jaar tenminste twee opeenvolgende weken of twee maal één week vakantie te verlenen.

12.11	Maximale aaneengesloten vakantieperiode	Het aantal vakantie-uren, dat maximaal aaneengesloten mag worden opgenomen, inclusief de in de artikelen 12.1 en 12.5 genoemde dagen, mag een periode van 6 weken niet overschrijden.
12.12	Vaststellen vakantie	Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie-uren wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
12.13	Wijziging vastgestelde vakantie door de werknemer	Een vastgestelde vakantie kan door de werknemer worden gewijzigd na overleg met de werkgever en indien het bedrijfsbelang door deze wijziging niet wordt geschaad.
12.14	Wijziging vastgestelde vakantie door de werkgever	Een vastgestelde vakantie kan door de werkgever worden gewijzigd, na overleg met de werknemer. Indien uit deze wijziging kosten voor de werknemer voortkomen, zullen deze kosten door de werkgever vergoed worden.
12.15	Overblijvende vakantie-uren	De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat dit door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen verzet.
12.16	Verplichte vakantie-uren	De vrijdag na Hemelvaartsdag wordt als verplichte vakantie-uren vastgesteld en in mindering gebracht op de bovenwettelijke vakantie-uren. Tevens kunnen van het tegoed aan bovenwettelijke vakantie-uren maximaal 2 vakantiedagen per jaar worden aangewezen. Of van deze mogelijkheid gebruik gemaakt wordt en welke data het betreft zal door de O.R. vastgesteld worden en wel uiterlijk één maand voor aanvang van het kalenderjaar. Het aantal af te schrijven verplichte vakantie-uren is gelijk aan het aantal uren dat de werknemer normaal op die dag zou werken.
12.17	Verjaring en verval vakantie-uren	Voor bovenwettelijke vakantie-uren geldt een verjaringstermijn van vijf jaar en voor wettelijke vakantie-uren geldt een vervaltermijn van vijf jaar.
12.18	Uitbetalen vakantie-uren	Uitbetaling van de, uit het vorige kalenderjaar overgebleven, vakantie-uren is mogelijk, indien de werknemer daarom verzoekt.
12.19	Niet verwerven vakantierechten	<p>a. De werknemer verwerft geen vakantierechten voor de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.</p> <p>b. Het onder artikel 12.19 lid a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens de gevallen genoemd in artikel 7:635 BW.</p>
12.20	Samen met bijzonder verlof	Wanneer vakantie-uren samenvallen met een feestdag, genoemd in artikel 12.1, of met één of meerdere dagen genoemd in artikel 12.24, zullen deze dagen niet als vakantie-uren aangemerkt worden.
12.21	Einde dienstbetrekking	De niet genoten vakantie-uren, aanwezig op het moment van de beëindiging van de dienstbetrekking, zullen in geld worden uitgekeerd. Tevens zal de vakantietoeslag worden uitbetaald. Deze betalingen zullen plaatsvinden uiterlijk volgend na de maand, waarin de beëindiging plaatsvond en op de gebruikelijke wijze, genoemd in het personeelshandboek.

DOKTERSBEZOEK

12.22 Doktersbezoek

Werknemers krijgen voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, vrijaf. Er wordt door werknemer naar gestreefd om dit te laten plaatsvinden buiten werktijden c.q. ploegendiensten.

BIJZONDER VERLOF

12.23 Arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het bepaalde in artikel 15 van toepassing.

12.24 Bijzonder verlof

In de volgende gevallen, waarin de werknemer niet kan werken, wordt het salaris doorbetaald, indien hij zo mogelijk van deze gebeurtenis vooraf aan de werkgever mededeling doet. Hierbij moet de gebeurtenis worden bijgewoond en zo mogelijk bewijsstukken worden overlegd.

Wordt van deze bijzonder verlofdag(en) geen gebruik gemaakt, dan vervallen de rechten op deze dag(en).

Aan het huwelijk wordt het geregistreerde partnerschap gelijkgesteld.

Bij de volgende gebeurtenissen bedraagt het bijzonder verlof:

- a. ondertrouw - één dag
- b. huwelijk - twee dagen
- c. huwelijk van een:
 - broer, zus, zwager of schoonzuster
 - kind of pleegkind
 - ouder of schoonouder
 - één dag
- d. 25-, 40-jarige huwelijkshedenking en vervolgens iedere volgende 10 jaar van de:
 - werknemer
 - ouders of schoonouders
 - één dag
- e. bevalling van de levenspartner
 - twee dagen
- f. overlijden van de:
 - levenspartner
 - tot het gezin van de werknemer behorende eigen, aangehuwde of pleegkinderen
 - de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie
- g. overlijden van een:
 - niet-inwonend kind
 - ouder of schoonouder
 - inwonende broer of zus van de werknemer
 - één dag

Als de werknemer belast is met de organisatie van de begrafenis of crematie

 - de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.

- h. crematie of begrafenis van een:
 - niet inwonend kind
 - kleinkind
 - schoondochter of schoonzoon
 - ouder, schoonouder, grootouder of grootouder van de levenspartner
 - broer, zus, zwager of schoonzuster
 - één dag
 - i. 10-, 20-, 30-, 40- of 50-jarig dienstjubileum
 - één dag
 - j. het afleggen van een vakexamen, ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is
 - de voor het examen benodigde tijd
 Met een examen wordt een tentamen gelijkgesteld.
 - k. niet partieel leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar, die onderricht volgen aan een scholingsinstituut
 - maximaal 1 hele dag of 2 halve dagen per week
 - l. verhuizing van de werknemer
 - één dag per jaar.
- 12.25 Ouderschapsverlof en Calamiteitenverlof
- Het ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, adoptieverlof en zorgverlof worden door de werkgever toegestaan met inachtneming van hetgeen hierover in de wet is vermeld.
- 12.26 Overige bijzondere verlofregelingen
- De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten aan de werknemer doorbetaald verlof toekennen:
- a. indien de werknemer lid is van de Ondernemingsraad voor het volgen van een cursus verband houdend met het Ondernemingsraadswerk. Een verzoek tot opnemering dient vooraf schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend. Per jaar zullen ten hoogste vijf dagen hiervoor ter beschikking worden gesteld.
 - b. voor het bijwonen van een vergadering van de werknemersorganisatie als kaderlid van de werknemersorganisatie, indien deze niet buiten werktijd mogelijk is. Dit bijzonder verlof wordt per jaar maximaal toegekend aan 5 werknemers gedurende 3 maal per jaar met een maximum van 2 uur per vergadering.
 - c. op verzoek van de werknemersorganisatie, waarvan de betrokken werknemer lid is in de navolgende gevallen:
 - (1) het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of een andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de werknemersorganisatie opgenomen orgaan, voorzover opgenomen in de door de werknemersorganisatie ter beschikking van de werkgever te stellen lijst.
 - (2) het deelnemen aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
 Het verzoek voor verlof voor één van bovengenoemde activiteiten zal door de werknemersorganisatie schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

12.27 Niet doorbetalen van het salaris bij "verkorte werkweek"

Het bepaalde in artikel 7:628 lid 1 BW met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:

- a. de invoering van een "verkorte werkweek" (een zogenaamde nul-urenweek daaronderbegrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de werknemersorganisatie overleg is gepleegd.
- b. de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een "verkorte werkweek" (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits deze verlenging niet afwijkt van de oorspronkelijke verleende vergunning, wat betreft aantallen werknemers en/of aantal uren. Aan de werknemersorganisatie moet een week, voor het ingaan van deze verlenging mededeling zijn gedaan.
- c. de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een "verkorte werkweek" (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), indien deze verlenging wel afwijkt van de oorspronkelijk vergunning, mits de procedure, genoemd in artikel 12.27 lid a gevolgd is.

Vanaf 1 januari 2015 wordt bovenstaande regeling beperkt tot een periode van 26 weken, tenzij de oorzaak in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

Indien er sprake is van invoering van een "verkorte werkweek" als bovenstaand bedoeld en indien de werknemer als gevolg van het niet doorbetalen van het salaris, of een deel daarvan, een uitkering ontvangt krachtens de Werkloosheidswet, dan zal de werkgever zorgdragen voor een aanvulling zodat de som van alle bruto-bestanddelen gelijk is aan het overeengekomen maandinkomen.

ONBETAALD VERLOF

12.28 Onbetaald verlof

De werknemer kan onbetaald verlof opnemen in bijzondere situaties in welke de directie per geval zal beslissen.

13 Arbeidstijdverkorting (A.T.V.)

A.T.V. - DRIEPLOEGENDIENST

- 13.1 Verkorting arbeidsduur bij drieploegendienst Bij een drieploegendienst wordt 0,75 uur A.T.V. gegeven per dienst van de nachtdienst.

A.T.V. - VAKANTIE-UREN

- 13.2 A.T.V.-vakantie-uren Naast de in artikel 12.5 genoemde vakantie-uren worden er 23,25 uur A.T.V. per jaar verstrekt.
Om technische redenen zullen deze A.T.V.-vakantie-uren toegevoegd worden aan de vakantie-uren voor dat jaar.
De A.T.V.-vakantie-uren zijn ook van toepassing voor werknemers van 55 jaar of ouder.
De werknemer, welke in deeltijd werkt en/of gedurende het jaar in dienst is gekomen, heeft recht op proportioneel deel.

A.T.V. -60+

- 13.3 Werknemer op 1 juli 2014 jonger dan 58 jaar Aan de werknemer, die 4 dagen of meer per week werkt en op 1 juli 2014 jonger dan 58 is, wordt bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, 7,75 uren A.T.V. per maand verleend. Deze regeling vangt aan vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt. De regeling eindigt vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 64 jaar bereikt..

Bij een werknemer, die minder dan 4 dagen per week werkt, wordt het aantal A.T.V.-60+ uren per maand bepaald door 7,75 te vermenigvuldigen met het parttime-percentage.

Een A.T.V.-dag mag gecombineerd worden met ander verlof. Het vaststellen van de A.T.V.-dag dient te geschieden in overleg met de chef.
- 13.4 Werknemer op 1 juli 2014 58 of 59 jaar Aan de werknemer, die 4 dagen of meer per week werkt en op 1 juli 2014 58 of 59 jaar is, wordt 7,75 uren A.T.V. per maand verleend. De regeling eindigt vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 64 jaar bereikt.
- 13.5 Opname A.T.V.-dag De A.T.V. -60+ uren dienen aaneengesloten te worden opgenomen in de maand waarin deze verleend worden (A.T.V.-dag).
- 13.6 Bepaling aantal uur bij werkweek van 4 dagen of meer Bij de werknemer, die 4 dagen of meer per week werkt, wordt respectievelijk 7,75 uur (bij een werkweek van 38,75 uur) of 8,00 uur (bij een werkweek van 40,00 uur) per A.T.V. dag afgeschreven ongeacht of deze dienst, waarin de A.T.V.-60+ uren worden opgenomen, korter of langer is dan respectievelijk 7,75 uur of 8,00 uur.
- 13.7 Bepaling aantal uur bij werkweek korter dan 4 dagen per week Bij de werknemer, die minder dan 4 dagen per week werkt, wordt het recht op A.T.V.-60+ uren in mindering gebracht voor elke dienst, waarin de A.T.V.-60+ uren worden opgenomen. Indien deze dienst meer of minder uren bedraagt dan het recht dan zal het verschil ten gunste of ten laste van het verlof worden geboekt.

64+ regeling

- 13.8 Werknemer op 1 juli 2014 jonger dan 58 jaar, welke 4 dagen of meer werkt
Aan de werknemer, die op 1 juli 2014 jonger is dan 58 jaar en 4 dagen of meer per week werkt, wordt op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 64 jaar bereikt 7,75 uur A.T.V. per week verleend.
- 13.9 Werknemer op 1 juli 2014 58 of 59 jaar, welke 4 dagen of meer werkt
Aan de werknemer, die op 1 juli 2014 58 of 59 jaar is en 4 dagen of meer per week werkt, wordt vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 64 bereikt 7,75 uur A.T.V. per week verleend.
- 13.10 Werknemer op 1 juli 2014 60 jaar of ouder, welke 4 dagen of meer werkt
Aan de werknemer, die op 1 juli 2014 60 jaar of ouder is, wordt vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 62 jaar bereikt 7,75 uur A.T.V. per week verleend.
- 13.11 Bepaling rooster
In overleg tussen de werknemer en werkgever wordt eenmalig vastgesteld, welke dag van de week niet gewerkt zal worden.
- 13.12 a) Werknemer welke minder dan 4 dagen per week werkt
Bij een werknemer, die minder dan 4 dagen per week werkt, wordt het aantal A.T.V uren per week bepaald door 7,75 te vermenigvuldigen met het parttime-percentage.

Een A.T.V.-dag mag gecombineerd worden met ander verlof.
Het vaststellen van de A.T.V.-dag dient te geschieden in overleg met de chef.
- b) Bepaling aantal uur bij werkweek korter dan 4 dagen per week
Bij de werknemer, die minder dan 4 dagen per week werkt, wordt het recht op A.T.V.-64+ uren in mindering gebracht voor elke dienst, waarin de A.T.V. -64+ uren worden opgenomen. Indien deze dienst meer of minder uren bedraagt dan het recht dan zal het verschil ten gunste of ten laste van het verlof worden geboekt.
- 13.13 Einde 64+ regeling
De 64+ regeling eindigt op de leeftijd van 67 jaar.

14 Ziekteverzuim

Arbo-dienst

Arbo-dienst De werkgever is aangesloten bij een Arbodienst voor de controle en begeleiding bij ziekte van werknemers.

Wet verbetering Poortwachter

- 14.1 Loondoorbetaling bij sanctie UWV Indien na afloop van de eerste twee ziektejaren de WIA-uitkering niet of later ingaat door een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de ploegentoeslag en overwerk, uit hoofde van artikel 16.1, van de betreffende werknemer doorbetalen. De totale periode van deze loondoorbetaling bedraagt maximaal 52 weken (gerekend vanaf week 105 na de eerste ziektedag tot en met maximaal week 156).
- 14.2 Loondoorbetaling bij wederzijds besluit opschorting aanvraag De bovenstaande regeling is ook van toepassing, indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- 14.3 Passend werk Indien in het kader van de reïntegratie 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 de bekwaamheden en vaardigheden van de werknemer.
- De werkgever kan van zijn plicht om in eerste instantie passende arbeid intern aan te bieden afzien, indien hij kan aantonen dat:
- er geen geschikte functie voor de betrokken werknemer beschikbaar is of komen binnen het bedrijf
 - er geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen
 - de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
- 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 om een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen.
- De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
- 14.4 Doorbetaling bij second opinion Als een second opinion, inzake reïntegratie, wordt aangevraagd in de eerste 104 weken van de ziekte zal de werkgever 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de ploegentoeslag en overwerk, uit hoofde van artikel 15.4, van de betreffende werknemer doorbetalen.
- 14.5 Onterechte weigering passend werk Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen, dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer, mits' deze de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een aanbod bij een andere externe werkgever.

- 14.6 Voorlichting 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, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- 14.7 Reïntegratiedienst De reïntegratiediensten worden geleverd door de Arbodienst. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen. De keuze geschiedt in overleg met de ondernemingsraad.
- 14.8 Salaris bij herplaatsing Bij interne herplaatsing ontvangt de werknemer het bij deze functie behorende salaris. Indien er sprake is van een functie op een lager functieniveau zal het verschil in salaris worden aangevuld met een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt beschouwd als een nominaal bevroren bedrag, welke een vast bestanddeel is van het salaris.
- 14.9 Externe herplaatsing Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap na overleg met de vakbond van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

15 Bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

- 15.1 Ziekengeld tijdens ziekteverzuim
- Gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer, bij 100% arbeidsongeschiktheid, ziekengeld gelijk aan 100% van het met de werknemer vast overeengekomen bruto maandsalaris. Indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt verklaard wordt zal het ziekengeld overeenkomstig verminderd worden. Het maandsalaris zal worden verhoogd met de ploegentoeslag, mits direct voorafgaande aan het ziekteverzuim de ploegendienst ten minste één volle week heeft geduurd. Verder zal het overwerk over de laatste 13 volle weken voorafgaande aan het ziekteverzuim meegenomen worden in de berekening voorzover dit structureel overwerk betreft. Dit laatste geldt alleen voor de functie van monteur. De genoemde termijn van 52 weken zal overeenkomstig aangepast worden als de werknemer eerder resp. later in aanmerking gaat komen voor een uitkering genoemd in artikel 16.2.
- Gedurende de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid zal 70% van het salaris en eventueel ploegentoeslag worden doorbetaald. Indien de werknemer bij aanvang van de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid zijn volledige medewerking verleend aan zijn reïntegratie, in het kader van de wet poortwachter, zal een aanvulling van 30% van het bruto salaris en eventueel ploegentoeslag aan de werknemer worden doorbetaald. De genoemde termijn van 52 weken zal overeenkomstig aangepast worden als de werknemer eerder resp. later in aanmerking gaat komen voor een uitkering genoemd in artikel 16.2.
- 15.2 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na ziekengelduitkering met vervangende arbeid
- Indien de arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de uitkering krachtens artikel 15.1 nog gedeeltelijk bestaat, ontvangt de werknemer naast het salaris voor het verrichten van vervangende arbeid, de aan de werknemer toegekende WGA uitkering en een uitkering krachtens een eventuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Wanneer de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 35% of minder bedraagt, en er geen sprake is van een WGA uitkering, en de werknemer is werkzaam in een lager ingedeelde functie, ontvang de werknemer een persoonlijke toeslag zijnde het verschil tussen het bij de functie behorende salaris en het salaris dat hij ontving bij aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid.
- 15.3 Categorie 0-35% arbeidsongeschikten
- De werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% komen niet in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de WIA. Voor deze werknemer zal de beperkte mate van inzet, bij onverminderd goed functioneren geen reden zijn voor ontslag. Indien er sprake is van minder goed functioneren wordt in overleg met vakorganisatie aanpassing van de arbeidsvoorwaarden bespreekbaar gemaakt.
- 15.4 Categorie 35-80%
- Van Oordt the portion company BV zal zich inspannen om werknemers passend werk aan te bieden waarbij minimaal 50% van de restverdiencapaciteit wordt benut.
- 15.5 Opschorting van de uitbetaling van ziekengeld.
- Indien naar het oordeel van de bedrijfsarts van de Arbodienst geen arbeidsongeschiktheid (meer) bestaat of naar het oordeel van de werkgever het sterke vermoeden bestaat dat de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften omschreven in de wet of het personeelshandboek, behoudt de werkgever zich het recht voor om de betaling van het ziekengeld op te schorten. De werknemer zal hiervan zo spoedig mogelijk in kennis gesteld worden.

15.6 Geen uitbetaling van ziekgeld.

De werknemer heeft geen recht op betaling van ziekgeld en de werkgever kan de uitbetaling staken, verminderen en/of terugvorderen:

- a. indien de ziekte door opzet van de werknemer is veroorzaakt;
- b. voor de tijd, gedurende welke door toedoen van de werknemer zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- c. voor de tijd, gedurende welke de werknemer, hoewel de werknemer daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of bij een derde (zijnde een werkgever aangesloten bij de bedrijfsvereniging en met toestemming van de werkgever en de bedrijfsvereniging), niet verricht.
- d. indien de bedrijfsarts van de Arbo-dienst en een tweede onafhankelijke arts van mening zijn dat er geen arbeidsongeschiktheid (meer) bestaat.

16 Collectieve regelingen

PENSIOENREGELING

- 16.1 Pensioenregeling Van toepassing zijn de regelen opgenomen in de pensioenreglement. Werkgever en werknemer zijn gehouden de verplichtingen na te komen zoals zij vermeld staan in bovengenoemde reglement.
- 16.2 WGA Hiaatverzekering Van Oordt the portion company BV zal een uitgebreide WGA-hiaatverzekering afsluiten voor haar werknemers. Deze verzekering garandeert een aanvulling tot 70% van het totale inkomen (loon, verzekering en wettelijke uitkering) ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage en benutting restcapaciteit, gemaximeerd op het SV Loon. De premie voor deze verzekering komt voor 50% voor rekening van Van Oordt the portion company BV en voor 50% voor rekening van de werknemer. Van Oordt garandeert dat werknemers (categorie 35-80%), die bij het afsluiten van de verzekering, door de verzekeringsmaatschappij vanwege ziekte niet geaccepteerd worden minimaal 50% van hun restverdiencapaciteit kunnen benutten.

17 Werknemers met afwijkende arbeidsduur

DEELTIJDARBEID

- 17.1 Recht op deeltijdarbeid De werkgever zal op verzoek van de werknemer de arbeidsduur aanpassen, behalve als 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen' ertoe leiden dat dit niet van de werkgever gevraagd kan worden. Hierbij dient voldaan te worden aan de wettelijke eisen:
- de werknemer moet tenminste één jaar in dienst zijn op het moment van het verzoek
 - een verzoek moet tenminste vier maanden voor de datum van de aanpassing schriftelijk worden ingediend.
 - het verzoek moet de gewenste datum van aanpassing en de omvang en spreiding van uren inhouden.
 - na een afgewezen verzoek kan pas na twee jaar een nieuw verzoek worden ingediend.
 - de werkgever en werknemer moeten overleg voeren over de invulling en de werkgever heeft het recht om het voorgestelde rooster te wijzigen, indien het belang van de werkgever dat van de werknemer overstijgt.
 - de werkgever moet de werknemer schriftelijk van haar besluit op de hoogte stellen gemotiveerd met redenen.
 - de werkgever mag het verzoek afwijzen bij 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen'. Hieronder wordt verstaan o.a. organisatorische belangen, veiligheidsbelangen, kostenverhoging, noodzaak tot voltijd werken voortvloeiend uit de functie.
- 17.2 Toepassing arbeidsvoorwaarden Deze CAO geldt ook voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek met uitzondering van artikel 4.4. De werktijden in bedoelde werkweek zullen in de individuele arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.
- 17.3 Meer uren Meer gewerkte uren per dag worden niet als overuren aangemerkt doch betaald als normale werkuren. Wordt echter gewerkt buiten de normale werktijden, zoals deze binnen de afdeling gebruikelijk zijn, dan worden over deze uren wel de overwerktoeslagen uitgekeerd, tenzij met de betreffende werknemer andere arbeidstijden zijn overeengekomen, die reeds buiten de normale werktijden binnen de afdeling vallen.
- 17.4 Artikelen toegepast naar evenredigheid Daarvoor in aanmerking komende artikelen zullen worden toegepast in evenredigheid naar de overeengekomen uren, met uitzondering van de reiskostenregeling en WGA-hiaat verzekering.
- 17.5 Reiskostenregeling De parttimer, welke 1 of 2 (gedeeltelijke) werkdagen per week aan het arbeidsproces bij de werkgever deelneemt ontvangt een reiskostenvergoeding per gewerkte dag, zijnde resp. 1/5 of 2/5 van de maandelijkse reiskostenvergoeding. Bij 3 of meer (gedeeltelijke) werkdagen per week ontvangt de werknemer de volledige maandelijkse reiskostenvergoeding. De netto vergoeding zal nimmer meer bedragen dan de wetgever heeft aangegeven. Het eventueel resterende gedeelte zal een belaste vergoeding zijn.

18 Uitzendkrachten/duur van de collectieve overeenkomst

- 18.1 Beloning Uitzendkracht Een uitzendkracht heeft recht op dezelfde beloning als een werknemer in dienst bij de werkgever.
- 18.2 Duur CAO Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2015 en eindigt 30 juni 2017 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

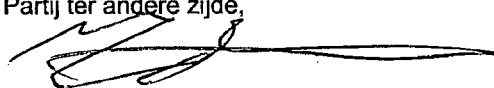
Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen,

Partij ter ene zijde,

Partij ter andere zijde,



Van Oordt the portion company B.V.



F.N.V. Bondgenoten

Bijlage I Afdelingsindeling

I.1 PRODUCTIEAFDELINGEN

De volgende afdelingen vallen onder de groep productieafdelingen:

- Bedrijfsbureau
- Productie - Suiker, mikromel en contractverpakking
- Productie - Vloeistoffen
- Drukkerij flexo
- Grond- en hulpstoffenmagazijn
- Technische dienst
- Kwaliteitsdienst
- Huishoudelijke dienst

I.2 KANTOORAFDELINGEN

Kantoorafdelingen, zijn die afdelingen waar administratieve werkzaamheden verricht worden, uitgezonderd kwaliteitsdienst en bedrijfsbureau.

De volgende afdelingen worden opgenomen onder kantoorafdelingen:

- Verkoop management
- Verkoop binnendienst
- Verkoop buitendienst
- Contractverpakkingsmanagement
- Export

- Secretariaat
- Kantine

- Administratie
- Automatiseringsafdeling
- Algemene zaken
- Personeels- en Salariszaken

- Vormgeving
- Inkoop

Bijlage II Functiegroepen

II.1 FUNCTIEGROEPEN PRODUCTIEAFDELINGEN

In de productie-afdelingen onderscheiden wij de volgende functiegroepen:

- | | |
|------------------|---|
| Functiegroep 2: | <ul style="list-style-type: none">- Operator A- Oproepkracht productie |
| Functiegroep 3: | <ul style="list-style-type: none">- Operator B- Interieurverzorger- Leerling flexodrukker- Magazijnbediende |
| Functiegroep 4: | <ul style="list-style-type: none">- Operator C- Heftruckchauffeur- Distributie-, productie- en magazijnmedewerker- Administratief medewerker productie A- Operator snijmachine- Medewerker kopieafdeling- Leerling afdelingsmonteur |
| Functiegroep 5: | <ul style="list-style-type: none">- Productievoorman A- Medewerker kwaliteitsdienst A- Administratief medewerker productie B |
| Functiegroep 6: | <ul style="list-style-type: none">- Afdelingsmonteur- Vrachtwagenchauffeur- Oproepkracht vrachtwagenchauffeur- Flexodrukker- Medewerker kwaliteitsdienst B |
| Functiegroep 7: | <ul style="list-style-type: none">- Monteur- Medewerker kwaliteitsdienst C- Productievoorman B |
| Functiegroep 8: | <ul style="list-style-type: none">- Voorman technische dienst- Eerste monteur technische dienst- Assistent expeditiechef |
| Functiegroep 10: | <ul style="list-style-type: none">- Zorg-systeem coördinator |

FUNCTIEGROEPEN KANTOORAFDELINGEN

In de kantoor-afdelingen onderscheiden wij de volgende functiegroepen:

- Functiegroep 2: - Oproepkracht licht administratief werk
- Functiegroep 3: - Kantine medewerker
- Oproepkracht kantine medewerker
- Functiegroep 4: - Oproepkracht administratief A
- Medewerker administratie A
- Administratief medewerker verkoop A
- Oproepkracht telefoniste/receptioniste
- Oproepkracht administratief medewerker verkoop A
- Functiegroep 5: - Administratief medewerker verkoop B
- Administratief medewerker inkoop A
- Medewerker administratie B
- Operator automatiseringsafd.
- Aankomend Vormgever
- Functiegroep 6: - Telefonist/receptionist
- Administratief medewerker klantbeheer
- Assistent secretariaat
- Debiteurenbewaker
- Assistent voorraadadministratie
- Systeembeheerder
- Vormgever
- Oproepkracht vormgever
- Aankomend programmeur
- Functiegroep 7: - Verkoper binnendienst
- Export medewerker A
- Systeemprogrammeur
- Administratief medewerker inkoop B
- Functiegroep 8: - Assistent chef verkoop binnendienst
- Assistent administrateur
- Oproepkracht administratief B
- Export medewerker B
- Kostprijsbeheerder
- Programmeur
- Functiegroep 9: - Systeemanalist
- Hoofd studio
- Functiegroep 10: - Systeemontwerper

Bijlage III Salarisschalen

- III.1 Basis voor salarisschalen De basis voor de berekening van de salarisschalen vormt het genoemde bedrag in stap 2 van iedere schaal.
- III.2 Afronding leeftijdsschaal Het aldus gevonden bedrag wordt vermenigvuldigd met het bij die schaal horende leeftijdspercentage. Deze uitkomst wordt daarna rekenkundig afgerond op hele euro's.
- III.3 Afronding salarisstappen De overige salarisstappen worden gevonden door het bedrag uit stap 2 te verhogen resp. te verlagen met 2 %, welk bedrag daarna rekenkundig wordt afgerond op hele euro's.
- III.4 Eenmalige uitkering In december 2015 vindt er een eenmalige bruto uitkering plaats van € 250 op basis van fulltime dienstverband. (Parttimers naar rato)

Salarisschaal per 1 januari 2016

Salaris schalen CAO		01/01		2016 vanaf 23 jaar	
	2	3	4		
201	1.650,00	301	1.714,00	401	1.800,00
202	1.689,00	302	1.755,00	402	1.843,00
203	1.723,00	303	1.790,00	403	1.880,00
204	1.757,00	304	1.826,00	404	1.917,00
205	1.792,00	305	1.862,00	405	1.956,00

Salarisschaal per 1 januari 2017

Salaris schalen CAO		01/01		2017 vanaf 23 jaar	
	2	3	4		
201	1.666,00	301	1.732,00	401	1.819,00
202	1.706,00	302	1.773,00	402	1.862,00
203	1.740,00	303	1.808,00	403	1.899,00
204	1.775,00	304	1.845,00	404	1.937,00
205	1.810,00	305	1.882,00	405	1.976,00

Bijlage IV Protocolafspraken

- | | | |
|------|--|---|
| IV.1 | Werknemersbijdrage
WGA-premie | Gedurende de looptijd van deze CAO zal Van Oordt the portion company BV geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op het loon van medewerkers te verhalen. |
| IV.2 | Wassen van werkkleding | Van Oordt the portion company BV zal de productiewerknemers een belastingvrije vergoeding van 4 euro per maand (de hoogte van de vergoeding is onder voorbehoud van goedkeuring door de belastingdienst) verstrekken voor het zelf wassen van werkkleding. Voor parttimers geldt deze vergoeding naar rato. |
| IV.3 | Werkgeversbijdrage-
regeling | De werkgeversbijdrage volgens AWWN regeling wordt voortgezet. |
| IV.4 | Vakbondscontributie | Het fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie zal door Van Oordt the portion company BV worden gefaciliteerd. |
| IV.5 | CAO Boekje | Het CAO boekje zal 2 maanden na afronding van de CAO tekst aan elke werknemer worden verstrekt. |
| IV.6 | Commissie duurzame
inzetbaarheid | Tijdens de looptijd van de cao zal onderzoek verricht worden naar het verbeteren van de mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers bij toenemende leeftijd. Alle hiermee verband houdende onderdelen zijn bespreekbaar, waaronder artikel 13 ATV en de huidige regeling 60+/64+. Eventuele hieruit volgende wijzigingsafspraken-voorstellen zullen bij de volgende cao worden vastgelegd. |
| IV.7 | Afspraken over opbouw
en duur van de WW | Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies 'Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW' en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Deze afspraken moeten conform de brief van de StvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering. |