

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

APELDOORN FLEXIBLE PACKAGING B.V.

TE APELDOORN

Geldig:

Van 1 april 2016

tot en met

31 maart 2018

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Apeldoorn Flexible Packaging B.V. te Apeldoorn

als partij ter ene zijde

en

de FNV te Amsterdam
het CNV Vakmensen te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de navolgende cao gesloten:

Copyright: © 2016 cao-partijen en AWWN.

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

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1.....5	
Definities	5
Artikel 2	7
Algemene verplichtingen	7
2.1 Partijen	7
2.2 Werkgever	7
2.3 Werknemer.....	8
Artikel 3	9
Sociaal beleid	9
3.1 Fusie.....	9
3.2 Organisatiebureau	9
3.3 Arbeidsongeschiktheid	9
3.4 Deeltijdarbeid	9
3.5 Mantelzorg.....	10
3.6 Rouwverwerking.....	10
3.7 Ingeleende arbeidskrachten/decent work	10
3.8 Scholing	10
3.9 Ouderschapsverlof	10
3.10 Veiligheid, gezondheid , welzijn en duurzame inzetbaarheid	11
Artikel 4	12
Aanvang/einde dienstverband.....	12
4.1 Proeftijd	12
4.2 Soort dienstverband	12
4.3 Beëindiging dienstverband.....	12
4.4 Opzegverbod	13
4.5 Beëindiging dienstverband bij pensionering	13
Artikel 5	14
Dienstroosters en Arbeidsduur	14
5.1 Dienstroosters	14
5.2 Arbeidsduur	14
Artikel 6	15
Functiegroepen en salarisschalen.....	15
6.1 Algemeen.....	15
6.2 Toepassing van functiejaarschalen	16
6.3 Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie	16
6.4 Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie.....	17
6.5 Plaatsing in een lager ingedeelde functie.....	17
6.6 Uitvoeringsbepalingen	17
Artikel 7	18
Bijzondere beloningen/verzuimuren	18
7.1 Algemeen.....	18
7.2 Toeslag voor het werken in ploegen	18
7.3 Toeslag bij definitieve overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg	18
7.4 Toeslag bij tijdelijke overplaatsing	19
7.5 Vergoeding voor consignatie.....	19
7.6 Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf	20
7.7 Overwerk	20
7.8 Beloning overwerk.....	21
7.9 Uitbetaling	22

7.10	Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster	22
7.11	Verzuimuren voor arbeid na 23.00 uur	22
7.12	Scholing en uitbetaling scholingsuren	23
Artikel 8		24
	Zon- en feestdagen	24
Artikel 9		25
	Bijzonder verlof met behoud van salaris	25
9.1	Algemeen	25
9.2	Op verzoek van de vakvereniging	26
9.3	Deelname aan examen	26
Artikel 10		27
	Verlof zonder behoud van salaris	27
10.1	Algemeen	27
10.2	Schorsing	27
10.3	Verkorte werkweek	27
Artikel 11		28
	Vakantie	28
11.1	Vakantiejaar	28
11.2	Duur der vakantie	28
11.3	Aaneengesloten vakantie	28
11.4	Resterende vakantiedagen	28
11.5	Niet opgenomen vakantie	29
11.6	Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden	29
11.7	Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht	30
11.8	Vakantie bij ontslag	30
11.9	Vervangende betaling	30
Artikel 12		31
	Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	31
12.1	Vakantietoeslag	31
12.2	Eindejaarsuitkering (zgn. 13e maand)	31
Artikel 13		32
	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	32
Artikel 14		33
	Uitkering bij overlijden	33
Artikel 15		34
	Pensioenregeling per 1 januari 2016	34
15.1	Definities	34
15.2	Pensioenovereenkomst	34
15.3	Karakter van de pensioenregeling	34
15.4	Deelname pensioenregeling	35
15.5	Pensioenrichtleeftijd	35
15.6	Financiering	35
15.7	Hoofdkenmerken van de pensioenregeling	35
15.8	Collectieve WIA-exedentverzekering	37
15.9	Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder	37
15.10	Overleg pensioenovereenkomst	37
15.11	Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage	38
15.12	Openbreekclausule	38
15.13	Vervanging eerdere bepalingen over pensioen	38
Artikel 16		39

Tussentijdse wijziging	39
Artikel 17	40
Duur van de overeenkomst	40
Bijlage I Salarisschalen.....	41
Bijlage II Reglement levensfase bewust personeelsbeleid.....	44
Bijlage III Regeling partieel leerplichtigen	48
Bijlage IV Protocolafpraak.....	49

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	: Apeldoorn Flexible Packaging B.V. te Apeldoorn.
Vakvereniging	: Elk der verenigingen als genoemd ter andere zijde.
Werknemer	: Iedere werknemer (M/V), die een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten met de werkgever, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiaires, en een functie bekleedt die is ingedeeld in een van de groepen 11 tot en met 19. Voorts is deze overeenkomst van toepassing op werknemers van wie de functie is ingedeeld in de groepen A tot en met D echter met uitzondering van hetgeen bepaald is in de artikelen: 4.3 sub a.1 en a.2; 7 lid 7; 7 lid 8; 7 lid 9; 7 lid 10; 11 lid 2.a. Voor deze werknemers treedt in plaats hetgeen ten aanzien van deze artikelen is geregeld in de "Aanvullende Bepalingen Hoger Personeel Apeldoorn Flexible Packaging B.V. te Apeldoorn". Voor de deeltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze cao - tenzij anders vermeld - naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.
Gehandicapte	: De werknemer als bedoeld in artikel werknemer 10 lid 3 van de Ontslagregeling.
Maand	: Een kalendermaand.
Week	: Een kalenderweek.
Dienst	: De dagelijkse arbeidsduur, die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
Dienstrooster	: Een arbeidstijdenregeling welke aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
Normale arbeidsduur	: Het gemiddeld aantal uren gedurende welke de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.

Artikel 1 (vervolg)

Salaris	: Het schaalsalaris zoals aangeduid in bijlage I bij de overeenkomst.
Uurloon	: Het geldende schaalsalaris gedeeld door het volgens rooster gemiddeld aantal te werken uren per maand.
Inkomen	: Het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele ploegen-toeslag en een persoonlijke toeslag.
Partner	: De wettelijke echtgeno(o)te of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkt een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.
Ondernemingsraad	: De ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
BW	: Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2

Algemene verplichtingen

2.1 Partijen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar letter en geest na te zullen komen en noch direct of indirect actie te zullen voeren of te zullen steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op andere wijze dan is overeengekomen, een en ander met inachtneming van artikel 17.

2.2 Werkgever

- a. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
- b. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst digitaal ter beschikking. Na overeenstemming wordt de cao op SharePoint geplaatst en is als hard copy af te halen bij de afdeling P&O.
- c. De werkgever zal de vakverenigingen faciliteiten bieden voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.
Indien vooraf overleg met de werkgever plaatsvindt, zullen de faciliteiten bestaan uit:
 - het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakvereniging;
 - het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in de ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
- d. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met een aantal georganiseerde werknemers.
- e. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

Artikel 2 (vervolg)

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

2.3 Werknemer

- a. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen.
De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd.
De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.
- b. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.
- c. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de eventueel vastgestelde bedrijfsregels.
- d. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
- e. Tenzij uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen, is het de werknemer verboden betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren.
- f. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Sociaal beleid

3.1 Fusie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

3.2 Organisatiebureau

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten, een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

3.3 Arbeidsongeschiktheid

- a. Wanneer iemand wegens arbeidsongeschiktheid structureel niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten zal in overleg met de Arbodienst/externe arbeidsdeskundige/uitvoeringsinstelling worden vastgesteld of hij/zij in een passende functie geplaatst kan worden binnen AFP. Indien dit niet mogelijk is zal in het tweede ziektejaar het zogenaamde “2^e spoor” worden ingezet. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, zal ontslag worden aangevraagd.
- b. De vakorganisaties zullen tijdens het periodiek overleg worden geïnformeerd.
- c. De werkgever heeft een systeem van verzuimbegeleiding. De systematiek zal met de OR worden besproken. Verzuimregistratie is een onderdeel van de systematische aanpak. De analyses en gegevens die voortvloeien uit deze registratie zullen elk kwartaal met de OR worden besproken.

3.4 Deeltijdarbeid

Voor functies die in dagdienst of in ploegendienst worden verricht is deeltijdarbeid in principe mogelijk met inachtneming van het bepaalde in de Wet flexibel werken.

Werknemer (die minimaal zes maanden in dienst moet zijn) zal hiertoe een verzoek indienen bij de werkgever. Het verzoek moet minimaal twee maanden voor datum ingang schriftelijk worden ingediend.

Werkgever zal in principe instemmen met het verzoek tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen inwilliging in de weg staan.

Artikel 3 (vervolg)

3.5 Mantelzorg

De werkgever erkent mantelzorgers. Mantelzorgers zijn medewerkers die naast het werk de zorg dragen voor een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind of hulpbehoevende ouders. Om de medewerkers gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar te houden wil de werkgever graag een mantelzorgvriendelijke organisatie zijn. Dit vertaalt zich concreet in individuele afspraken met medewerkers die mantelzorg verlenen en de combinatie met het werk op sommige momenten als problematisch ervaren. De werkgever kan de mantelzorgers attenderen op hetgeen de collectieve zorgverzekeraars aanbieden zoals de mantelzorgscan en mantelzorgdesk.

3.6 Rouwverwerking

Werkgever zal indien dit zich voordoet op individuele basis werknemers begeleiden bij het verwerken van het verlies van een naaste.

3.7 Ingeleende arbeidskrachten

De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR, aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander tenzij de werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn dat deze met het bestaande werknemersbestand niet tijdig uitgevoerd kunnen worden.

Ingeleende arbeidskrachten worden beloond op basis van de functiejaarschaal bij 0-functiejaren.

Tevens ontvangen zij – indien van toepassing – ploegentoeslag op basis van artikel 7 lid 2.

Bovendien zal werkgever uitsluitend samenwerken met uitzendorganisaties die over de NEN certificaat beschikken. Uitzendkrachten die op een vacature zijn geplaatst zullen bij een goede beoordeling en voldoende bekwaamheid voor zover dit al te beoordelen is na zes maanden, een arbeidsovereenkomst van werkgever krijgen aangeboden.

3.8 Scholing

De werkgever zal het ingezette en gevoerde beleid inzake scholing van werknemers voortzetten. De werknemer heeft het recht om met eigen voorstellen te komen, indien van werkgeverszijde geen voorstellen in het verschiet liggen. De eigen voorstellen dienen evenwel inpasbaar te zijn binnen het kader van de doelstellingen en belangen van de onderneming. De werknemer kan desgewenst een beroep doen op de OR om geschillen in deze nader met de werkgever te bezien. Partijen hechten er waarde aan te verwijzen naar de gezamenlijke verklaring van cao partijen en OR inzake Vapro opleidingstraject 2016-2019.

3.9 Ouderschapsverlof

De werkgever heeft zich verplicht de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof te volgen. De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof zal dit tijdig, doch tenminste drie maanden voor het moment waarop het verlof dient in te gaan, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en het bedrijfsbelang anderzijds. Voor zover de volledige premies betaald worden, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

Artikel 3 (vervolg)

3.10 Veiligheid, gezondheid, welzijn en duurzame inzetbaarheid

- a. De werkgever zal in het kader van de arbeidsomstandigheden in het algemeen en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder de nodige maatregelen nemen.
Ter bevordering van een en ander en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de OR waar nodig regelingen opstellen.
- b. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten die naar zijn oordeel schadelijk zijn voor zijn veiligheid of gezondheid. Indien hij op grond van voornoemde overwegingen besluit zijn werkzaamheden te onderbreken, zal hij daarvoor dan echter wel - zoals voor al zijn handelen en nalaten in dienstverband - verantwoording dienen af te leggen aan zijn leiding.
- c. De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen of verminderen van de belasting van het milieu. De vakverenigingen zullen hierover door de werkgever periodiek worden geïnformeerd.
- d. De werkgever zal een beleid voeren ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.

De definitie van Duurzame Inzetbaarheid die AFP hanteert is : *het vermogen van een werknemer om productief, gemotiveerd en gezond te willen en te kunnen blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.*

Ter ondersteuning van dit beleid hebben medewerkers van AFP de beschikking over een persoonlijk inzetbaarheidsbudget zie bijlage II van de cao.

Ter ondersteuning van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is zeggenschap van de individuele werknemer over het eigen werkrooster binnen de door AFP aangegeven bezettingseisen en binnen de eisen van de Arbonorm bespreekbaar.

Artikel 4

Aanvang/einde dienstverband

4.1 Proeftijd

- a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
- b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
- c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van één maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
- d. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
- e. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste één maand

4.2 Soort dienstverband

Een dienstverband wordt aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd;
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
- d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze melding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

A:-arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

B:-meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd .

Artikel 668a lid 2 BW is van toepassing (opvolgende werkgevers).

4.3 Beëindiging dienstverband

Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij beëindiging van de proeftijd als bedoeld in artikel 4.1 in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt het dienstverband:

a voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

1. Door opzegging door de werkgever:

- met een termijn van tenminste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van dertien weken;

Artikel 4 (vervolg)

- deze termijn wordt voor werknemers die op 1 januari 1999 in dienst waren van werkgever en 45 jaar of ouder waren, verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van dertien weken;
- de maximum opzegtermijn bedraagt 26 weken, de minimum opzegtermijn zes weken.

2. **Door opzegging door de werknemer:**

Voor een werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn van minimaal zes weken. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van enige maand. Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand bedragen, na korting met de proceduretijd als bedoeld in artikel 7.672 lid 4 BW

b. **voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:**

Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat enige opzegging is vereist, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, vierde lid. De werknemer zal uiterlijk een maand voorafgaand aan de datum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

c. **voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden en of het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:**

Bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

4.4 Opzegverbod

Het wettelijke opzegverbod tot ontslag tijdens militaire dienst geldt niet.

4.5 Beëindiging dienstverband bij pensionering

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt tevens van rechtswege op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 5

Dienstroosters en Arbeidsduur

5.1 Dienstroosters

Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. Een dagdienstrooster dat een periode van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van acht uur per dag. In de regel wordt gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
In overleg met de OR kunnen in afwijking van het hiervoor bepaalde, regelingen inzake variabele werktijden worden getroffen.
- b. Een twee ploegendienstrooster dat een periode van twee weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van acht uur per dienst. In de regel wordt gewerkt tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 22.00 uur en wel afwisselend één week ochtenddienst en één week middagdienst.
- c. Een drie ploegendienstrooster dat een periode van drie weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van acht uur per dienst. In de regel wordt gewerkt tussen maandag 07.00 uur en zaterdag 07.00 uur, waarbij de werknemers afwisselend in de ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
- d. Een vijf ploegendienstrooster dat een periode van vijf aaneengesloten weken of een veelvoud daarvan omvat, betrekking heeft op alle dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten en bij een normale arbeidsduur van acht uur per dienst een gemiddelde werktijd van 33,6 uur per week aangeeft.
- e. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

5.2 Arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week die voortvloeit uit de roosters genoemd onder artikel 5.1.a. b en c. zal op jaarbasis worden verkort door middel van het inroosteren van 138 uur waarop geen arbeid wordt verricht.

Genoemde tijd kan in overleg tussen werknemer en het afdelingshoofd voor 1 januari van enig jaar worden ingeroosterd. Genoemde tijd dient gelijkmatig over het jaar en de diensten te worden gespreid, met inachtneming van het bedrijfsbelang.

Eenmaal vastgestelde tijd kan binnen twee dagen voor de vastgestelde datum niet meer worden verschoven.

Eenmaal vastgestelde tijd is vervallen bij het verstrijken van de datum, tenzij de werknemer op verzoek van de werkgever arbeid heeft verricht. In dit geval wordt in onderling overleg vervangende vrije tijd vastgesteld.

De gewerkte uren worden niet als afwijkende uren beschouwd.

Artikel 6

Functiegroepen en salarisschalen

6.1 Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Een salarisschaal bestaat uit twee gedeelten, een aanloopschaal en een functiejaarschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en eventueel het aantal functiejaars waarop zijn salaris is gebaseerd.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling P&O, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zo duidelijk mogelijk toegelicht te worden. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer, stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar aan de naast hogere chef toe te lichten en neemt uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het bezwaar een besluit.
 2. Indien de onder artikel 6.1.d.1. aangegeven weg niet binnen twee maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
 3. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder artikel 6.1.d.2., wordt ingediend bij de afdeling P&O. Die zal zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
 4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Artikel 6 (vervolg)

6.2 Toepassing van functiejaarschalen

- a. Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun functie-groepindeling een functiejaarschaal van toepassing is, vindt jaarlijks per 1 juli herziening plaats door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de groep is bereikt.
- b. Indien het verlaten van de aanloopschaal of het indiensttreden geschiedt na 1 januari, bestaat er geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 juli.
- c. Bij aanstelling in de functiejaarschaal ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0-functiejaren.
Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0-functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

6.3 Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die uitdrukkelijk in opdracht van de directe chef tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal drie kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld met inachtneming van het onder b. gestelde.
Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt wordt een toeslag op het salaris betaald mits de waarneming minimaal twee diensten in een cyclus duurt. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten in relatie tot het totaal aantal te werken diensten per maand. De toeslag bedraagt 3/4 van het verschil in salaris bij de leeftijd c.q. bij 0-functiejaren. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst wordt de toeslag verhoogd met het voor de desbetreffende ploegendienst geldende percentage.
- b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijke salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing.

Artikel 6 (vervolg)

6.4 Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden met onmiddellijke ingang in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

6.5 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
 1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie geschiedt.
 2. Bij de indeling in een lagere salarisschaal bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in een lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van andere redenen:
 1. Werknemers die als gevolg van andere redenen dan genoemd onder a. in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. In deze gevallen wordt een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met de algemene salarisverhogingen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 10% van de persoonlijke toeslag echter nooit meer dan de helft van de algemene verhoging.

6.6 Uitvoeringsbepalingen

Werknemer die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over voldoende vakkennis (opleiding) en ervaring beschikt om de functie volledig zelfstandig te kunnen uitoefenen, kan gedurende een bepaalde tijd (inleerperiode) in de bij de functiegroep behorende aanloopschaal worden ingedeeld.

De duur van deze periode zal ten hoogste twaalf maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste zes maanden kan worden verlengd.

Artikel 7

Bijzondere beloningen/verzuimuren

7.1 Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 6, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling voortvloeit.

Onder normale functie vervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

7.2 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
- | | |
|-------------------------------------|----------------------------|
| vijf ploegendienst | : 28% van het maandsalaris |
| drie ploegendienst (incl. zaterdag) | : 20% van het maandsalaris |
| twee ploegendienst | : 13% van het maandsalaris |

7.3 Toeslag bij definitieve overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg

- a. Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag wordt hem, indien de overplaatsing plaatsvindt in de loop van een maand, de ploegentoeslag respectievelijk de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend, naar rato van het aantal gewerkte diensten.
- b. Indien een werknemer op eigen verzoek, of als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.
- c. Voor de werknemer, die anders dan op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt. Artikel 7 (vervolg)
- d. Ter overbrugging van de onder artikel 7.3.c. bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag nog betaald in de betrokken maand.
Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:
- 1e. tijdvak 80% van de inkomstenderving
 - 2e. tijdvak 60% van de inkomstenderving
 - 3e. tijdvak 40% van de inkomstenderving
 - 4e. tijdvak 20% van de inkomstenderving

Artikel 7 (vervolg)

Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste acht maanden.

- e. Indien de onder artikel 7.3.c. bedoelde werknemer van vijf ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de vijfploegendienst in de twee- of drie ploegendienst heeft gewerkt, wordt de in de laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het afbouwtijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.
- f. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
- g. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herberekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.

7.4 Toeslag bij tijdelijke overplaatsing

- a. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling, behorende bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.
- b. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een lagere betaling geldt, dan zal de oorspronkelijke betaling blijven gelden.
- c. Bij tijdelijke overplaatsing en bij terugplaatsing wegens bedrijfsredenen, naar een andere dienst of naar een andere ploeg van dezelfde dienst wordt telkens een eenmalige toeslag van 0,25% van het salaris toegekend.
- d. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing of definitieve meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt.

7.5 Vergoeding voor consignatie

De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn een compensatie. Deze compensatie zal behalve wanneer de bedrijfsomstandigheden zich niet verzetten tegen een compensatie in vrije tijd, in geld worden toegekend, zulks volgens onderstaande schaal:

per consignatie- periode van 24 uur:	<u>compensatie in vrije tijd</u>	<u>compensatie in geld</u>
maandag t/m vrijdag:	50 minuten	0,5% v.h. maandsalaris
zaterdag:	200 minuten	2,0% v.h. maandsalaris
zon- en feestdagen:	300 minuten	3,0% v.h. maandsalaris

Artikel 7 (vervolg)

Bij een oproep in consignatie is er sprake van overwerk en zal er een overwerkvergoeding worden betaald conform artikel 7.8.

Bij consignatie voor een periode korter dan 24 uren zal de toeslag naar verhouding worden vastgesteld.

Indien evenwel een kortere consignatie plaatsvindt op nieuwjaarsdag, 1e of 2e paasdag, 1e of 2e pinksterdag, of 1e of 2e kerstdag, zal voor een consignatie periode van 8 uren tot 16 uren 2/3 van de toeslag voor 24 uur consignatie worden toegekend.

Weekendconsignatie

Werknemers vallend onder de zogenaamde weekendconsignatie ontvangen per geconsigneerd weekend de navolgende vergoeding:

consignatie	: vrijdag + maandag	15 uren	=	0,31%
	: zaterdag	24 uren	=	2,00%
	: zondag	24 uren	=	3,00%
extra gang	: vier keer opkomen ongeacht het werkelijke aantal		=	2,00%
totale vergoeding:			=	7,31% van het maandsalaris

(Hiermee is Artikel 7, lid 6 op deze situatie niet meer van toepassing).

Technische dienst

Voor de medewerker werkzaam op de afdeling technische dienst geldt: Overwerk wordt gerekend voor de duur van de werkzaamheden. Dat is dus de tijd dat de werknemer op het bedrijf aanwezig is om de werkzaamheden te doen en/of de tijd dat hij thuis aan de telefoon is, in alle gevallen met een minimum van *een half uur*. Indien er sprake is van meerdere oproepen binnen het half uur geldt dit als één oproep. Reiskosten voor een extra gang worden vergoed op basis van een km-vergoeding van € 0,46/km. Daarnaast ontvangt de medewerker een vergoeding van 0,5% van zijn salaris voor een extra gang conform artikel 7.6 van de cao.

7.6 Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, bijeenkomsten of het volgen van een interne opleiding een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 0,5% van zijn salaris.

7.7 Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster met meer dan een half uur wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake, wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen.

Artikel 7 (vervolg)

Over de uren welke buiten het vastgestelde rooster vallen, evenwel niet in aanmerking komen voor overwerktoeslag, zullen vakantiedagen en vakantietoeslag naar evenredigheid worden berekend.

De werkgever zal alvorens de werknemer opdracht te geven tot overwerk ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.

Ten minste tweemaal per jaar wordt het beleid met betrekking tot het overwerk met de ondernemingsraad besproken.

7.8 Beloning overwerk

a. De overuren worden per uur betaald met een toeslag op het uurloon + ploegentoeslag.

De totale vergoeding van de overuren, inclusief de toeslag bedraagt dan als volgt:

Uren vallende tussen:

- maandag 07.00 uur en zaterdag 07.00 uur : 150%
- zaterdag 07.00 uur en maandag 07.00 uur, alsmede uren op Hemelvaartsdag, Koningsdag en eens in de vijf jaar 5 mei : 200%
- oudejaarsavond 23.00 uur en nieuwjaarsdag 23.00 uur, alsmede de paasdagen, de pinksterdagen en de kerstdagen : 250%
- 23.00 uur en 07.00 uur van de dag volgende op een feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits door de betrokken werknemer aan die aaneengesloten vakantie is deelgenomen : 200%

Arbeid verricht door werknemers in de vijf ploegendienst op roostervrije diensten wordt per uur beloond met: 175 % van het uurloon + ploegentoeslag.

Arbeid verricht door de werknemer tijdens de collectieve stop wordt beloond conform de staffel in dit artikel, tevens is artikel 11.4.a van toepassing.

b. Indien deze arbeid op een feestdag wordt verricht wordt per uur het navolgende percentage van het uurloon + ploegentoeslag toegekend:

- Hemelvaartsdag, Koningsdag en eens in de vijf jaar 5 mei : 200%
- nieuwjaarsdag, de paasdagen, de pinksterdagen en de kerstdagen : 250%

c. Het aantal op te nemen snipperdagen is afhankelijk van het normaliter van toepassing zijnde rooster. Indien op grond van artikel 11.4 cao de toekenning van een extra vrije dag

wordt misgelopen ten gevolge van het overwerk, zal deze vrije dag worden toegevoegd aan het saldo verlofdagen.

Overuren kunnen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, gecompenseerd worden door vrije uren. Deze vrije tijd moet uiterlijk voor het einde van de tweede daarop volgende maand worden opgenomen. Afwijkende uren op zaterdag en zondag worden bij voorkeur gecompenseerd door vrije uren op dezelfde dagen.

Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt een percentage ingehouden van het uurloon + ploegentoeslag voor elk verzuimd uur tussen:

- maandag 07.00 uur en zaterdag 19.00 uur : 100% per verzuimd uur;
- zaterdag 19.00 uur en maandag 07.00 uur : 150% per verzuimd uur.

Artikel 7 (vervolg)

7.9 Uitbetaling

Alle in dit artikel genoemde toeslagen, behalve ploegentoeslag, worden uitbetaald aan het eind van de maand, volgend op die waarin het recht daarop is ontstaan.

7.10 Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster

- a. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie respectievelijk afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende vier tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van respectievelijk 80-, 60-, 40- en 20% van die inkomstenderving.
- b. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste acht maanden.
- c. Naast de afbouw, als omschreven onder a. wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomstenstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van leeftijds- c.q. functiejaarenverhogingen, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.

7.11 Verzuimuren voor arbeid na 23.00 uur.

- a.
 1. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten ná 23.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel rooster uren, tot ten hoogste acht uur, vrijaf gegeven als hij na 23.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 06.00 uur in de ochtend is begonnen.
 2. Indien een werknemer in de ochtenddienst van de ploegendienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 23.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende ochtenddienst in hetzelfde etmaal evenveel rooster-uren, tot ten hoogste acht uur, vrijaf gegeven als hij na 23.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid binnen een periode van drie en een half uur voor de aanvang van de ochtenddienst is begonnen. Evenmin is deze regeling van kracht indien sprake is van overplaatsing naar een andere dienst of ploeg.
- b. Indien gedurende de onder a. bedoelde periode meer dan een keer een extra gang naar het bedrijf gemaakt moet worden, zullen altijd acht verzuimuren worden toegekend.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van de werkzaamheden, worden ze in het geheel niet toegekend.

Artikel 7 (vervolg)

7.12 Scholing en uitbetaling scholingsuren:

Werkgever zal zich inspannen om scholing zoveel als mogelijk in werktijd te laten plaatsvinden. De eerste vijf dagen scholing die buiten werktijd plaatsvinden op jaarbasis zullen vergoed worden a 100%. Na vijf dagen zullen de trainingsuren op jaarbasis worden vergoed tegen de gebruikelijke overwerkvergoeding. Uitzondering hierop is de BHV opleiding. Hierop is altijd de overwerkvergoeding van toepassing.

Artikel 8

Zon- en feestdagen

- a. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in vijf ploegendienst betreft.
- b. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren, 5 mei, ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
- c. Zon- en feestdagen worden voor werknemers in de dagdienst, de twee- drie en de vijf ploegendienst gerekend te beginnen om 23.00 uur en te eindigen om 23.00 uur, met uitzondering van Koningsdag en eens in de vijf jaar 5 mei, welke dagen gerekend worden te lopen van 07.00 uur tot de volgende dag 07.00 uur.
- d. Voor zover van toepassing geldt in afwijking van het bepaalde in dit artikel voor de periode van 24 december 15.00 uur tot en met 2 januari 7.00 uur het bepaalde in artikel 11 lid 3 sub b en lid 4 sub a.
- e. Werknemers in vijf ploegendienst die volgens rooster op een feestdag moeten werken en daadwerkelijk werken, krijgen op een ander tijdstip een dienst c.q. halve dienst vrijaf met behoud van salaris.
- f. Aan werknemers zal desgewenst op hun religieuze feestdagen zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven een cyclusvrije dag c.q. een vakantiedag op te nemen.
- g. Aan werknemers in volcontinudienst zal altijd toestemming worden verleend om bij de geloofsbevestiging en communiefeesten van eigen kinderen een snipperdienst op te nemen, ook als de genoemde plechtigheden op zondag of Hemelvaartsdag plaatsvinden.

Artikel 9

Bijzonder verlof met behoud van salaris

9.1 Algemeen

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie van de echtgeno(o)te of de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer, alsmede van één van de ouders of ouders van de echtgeno(o)te of de partner ;
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
- c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)te of de partner en kleinkinderen;
- d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende dag of dienst in de betreffende of volgende week, waarin de betrokkene normaal arbeid had moeten verrichten;
- e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende één dag of dienst bij 12½-, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders, schoon- of grootouders;
- g. gedurende de bevalling van de echtgenote of de partner;
- h. gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof wegens bevalling van de echtgenote of de partner;
- i. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer op de dag van het dienstjubileum zelf of de daarvoor aangewezen dag;
- j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden;

Artikel 9 (vervolg)

- k. bij de priesterwijding van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer of zijn duurzame partner, alsmede bij de doop en bij bevestiging tot lidmaat van een kerkgenootschap van eigen of pleegkinderen van de werknemer;
- l. indien een werknemer verhuist krijgt hij gedurende de dag van verhuizing verlof (maximaal twee dagen per jaar).

9.2 Op verzoek van de vakvereniging

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakvereniging.
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een in dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

9.3 Deelname aan examen

De noodzakelijke tijd voor het afleggen van examens zal worden vrij gegeven met behoud van salaris mits deze examens verband houden met studie waarop de "Regeling Tegemoetkoming Studiekosten" van toepassing is.

Artikel 10

Verlof zonder behoud van salaris

10.1 Algemeen

De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van salaris (verlet) in bijzondere gevallen toestaan wanneer:

- de werknemer die minstens twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt,
- er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en
- het bedrijfsbelang de afwezigheid toestaat.

Indien de werknemer een afwezigheid zonder doorbetaling van salaris (sabbatical) wil nemen dient hij schriftelijk zes maanden voorafgaand aan de beoogde periode toestemming te vragen aan de werkgever. De werkgever zal binnen één maand de werknemer informeren over het wel dan niet toestaan van deze beoogde periode.

Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn maandinkomen in rekening worden gebracht.

10.2 Schorsing

De werkgever is niet verplicht het salaris door te betalen bij schorsing van de werknemer.

10.3 Verkorte werkweek

- a. De werkgever is niet verplicht het salaris door te betalen bij de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen. Voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.

Evenmin is doorbetaling verplicht bij de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een zgn. nul-urenweek). In dit geval zal de werkgever de vakverenigingen ten minste een week van tevoren inlichten.

- b. Bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek alsmede indien ten gevolge van bedrijfsschade niet kan worden gewerkt, zal de werkgever op de uitkering krachtens de WW een aanvulling toekennen tot het maandinkomen van de werknemer indien en voor zover deze aanvulling niet in mindering wordt gebracht op de uitkering.
Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid kan worden verricht, zal de werkgever, indien geen WW-uitkering wordt toegekend, het maandinkomen doorbetalen.

Artikel 11

Vakantie

11.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

11.2 Duur der vakantie

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van twintig wettelijke en zes bovenwettelijke dagen of diensten, De werknemer werkzaam in de vijf ploegendienst. verwerft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van twintig wettelijke en zeven bovenwettelijke dagen of diensten.

Beide met inachtneming van het bepaalde in Artikel 11.3 en 11.4.

- b. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.

11.3 Aaneengesloten vakantie

- a. Alle werknemers hebben recht op drie weken aaneengesloten vakantie, inclusief vier weekenden. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer

Bovendien is het mogelijk om eenmaal per drie jaar een langere vakantie te nemen (max. zes weken), uiteraard na onderling overleg en indien er voldoende vakantiedagen beschikbaar zijn. Nadat in onderling overleg er sluitende afspraken zijn gemaakt over reserveren van extra vakantiedagen en de opname hiervan.

- b. De werkzaamheden in het gehele bedrijf, inclusief de vijf ploegendienst, zullen worden stopgezet van 24 december van enig jaar van 15.00 uur tot en met 2 januari daaraanvolgende tot 07.00 uur. Voor deze verplichte collectieve stop dienen ATV- en/of vakantiedagen te worden aangewend, met dien verstande dat dit niet geldt voor kerstavond vanaf 15.00 uur, de beide kerstdagen oudejaarsavond vanaf 15.00 uur en nieuwjaarsdag.
- c. Indien de werkgever om redenen van bedrijfsbelang na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer, als gevolg daarvan, lijdt.

11.4 Resterende vakantiedagen

- a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste drie dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de Ondernemingsraad geschiedt.

Daarenboven zal in verband met Artikel 11.3 sub b, één vakantiedag vast worden afgeschreven van het vakantietegoed voor de stopzetting tussen kerst en Nieuwjaar.

Artikel 11 (vervolg)

Indien gedurende de kerststop meer dan één dienst verzuimd moet worden, komt van het extra aantal te verzuimen diensten één dienst voor rekening van de werkgever.

- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

11.5 Niet opgenomen vakantie

- a. Wettelijke vakantierechten door de werknemer niet opgenomen binnen een half jaar na het jaar waarin zij zijn verworven, vervallen. Wanneer de werknemer aannemelijk maakt redelijkerwijs niet in staat te zijn geweest om vakantie op te nemen, dan wordt de vervaltermijn van zes maanden voor de wettelijke dagen omgezet naar een verjaringstermijn van vijf jaar voor de wettelijke dagen.

De bovenwettelijke vakantierechten en alle vakantierechten uit voorgaande jaren die door de werknemer naar 2012 zijn meegenomen, die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren.

- b. In afwijking van het bepaalde in sub a, is de werknemer aan het begin van elk jaar gerechtigd inzake vijf van de vrij beschikbare vakantiedagen de volgende keuze te maken:
 - 1. deze dagen worden gespaard en gebruikt om eerder met pensioen te gaan;
 - 2. deze dagen worden gespaard ten behoeve van langdurig verlof. Het saldo aan gespaarde dagen in het kader van dit sub lid bedraagt nooit meer dan 25. Bij overschrijding van dit saldo kan wel gebruik gemaakt worden van het bepaalde in sub 1 en 2 van dit lid. Het verzoek om langdurig met verlof te gaan zal tijdig bij de werkgever worden ingediend. De op te nemen periode zal in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld.

11.6 Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

Artikel 11 (vervolg)

Met ingang van 1 januari 2012 vindt zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats zolang als er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting is. In die gevallen waarbij sprake is van blijvende arbeidsongeschiktheid en re-integratie niet mogelijk blijkt, zullen nog bovenwettelijke vakantierechten worden verworven over maximaal twaalf maanden.

- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.

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

Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 onder b. en c. alsmede in Artikel 9 lid 1 gelden niet als vakantiedagen.

11.8 Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salaris- bedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genomen vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

11.9 Vervangende betaling

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 8 onder b. bedoelde geval nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld.

Artikel 12

Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

12.1 Vakantietoeslag

- a. Per kalenderjaar wordt aan een werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van zijn jaarsalaris met een minimum (met uitzondering van de werknemers die ingedeeld zijn in een aanloopschaal en of 100-120%WML) dat gelijk is aan salarisschaal 14 met 0 functie jaren. De vakantietoeslag wordt als voorschot uitbetaald in mei en automatisch verhoogd met de overeengekomen structurele loonsverhoging. Aan het einde van het jaar vindt een eindafrekening van de vakantietoeslag plaats.
- b. Onder jaarsalaris wordt verstaan de som van de aan de betrokken werknemer uitgekeerde inkomens in dat betreffende kalenderjaar.
- c. Bij in dienst- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de vakantietoeslag naar evenredigheid worden vastgesteld.
- d. Eventueel teveel betaalde vakantietoeslag zal op het laatste salaris worden ingehouden.

12.2 Eindejaarsuitkering (zgn. 13e maand)

- a. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een extra uitkering ter hoogte van 8 1/3% van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende inkomen.
- b. De uitkering vindt plaats in december.

Artikel 13

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen indien hij/ zij optimaal meewerkt aan het re integratieproces. Over daadwerkelijk gewerkte uren zal 100% worden betaald.

e. IVA-uitkering

Werknemers aan wie een IVA-uitkering is toegekend ontvangen, desnoods met terugwerkende kracht, over de gehele periode van tweemaal 52 weken een aanvulling tot 100%.

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

Artikel 14

Uitkering bij overlijden

- a. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan drie maal het bedrag van het voor de werknemer geldende maandinkomen.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge het bepaalde in artikel 7:674 BW, de ZW, WW, IOW, WAO, WAZ en de Wajong .

- b. Onder de nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
1. de partner;
 2. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
- c. Onder laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

Artikel 15

Pensioenregeling per 1 januari 2016

15.1 Definities

15.1 Pensioenregeling: de pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.

15.1.1 Pensioenreglement: Pensioenreglement van Apeldoorn Flexible Packaging B.V. inwerkingtreding per 1 januari 2016.

15.1.2 Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 14.7.

15.1.3 Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in artikel 15.7.

15.1.4 Pensioencommissie: de commissie zoals die na overleg tussen directie en ondernemingsraad op 01-07-2012 is overeengekomen, bestaande uit vertegenwoordigers vanuit werkgever, werknemers en gepensioneerden.

15.2 Pensioenovereenkomst

15.2.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao tussen partijen is overeengekomen.

15.2.2 Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een overeenkomst gesloten met De Amersfoortse.

15.2.3 De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en De Amersfoortse zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.

15.2.4 Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement, deelnemen aan de pensioenregeling.

15.2.5 De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement

15.3 Karakter van de pensioenregeling

15.3.1 De pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.

15.3.2 Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de werknemer. Met dit kapitaal kan de medewerker op de pensioeningangsdatum ouderdomspensioen en partnerpensioen aankopen. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een eindkapitaal op de pensioendatum, waarmee een pensioenuitkering moet worden aangekocht. Het risico van het beleggingsrendement ligt gedurende de periode voorafgaand aan de pensioeningangsdatum bij de (gewezen) medewerker. Er is een partnerpensioen en een wezenpensioen verzekerd bij overlijden voor de pensioendatum.

Artikel 15 (vervolg)

15.4 Deelname pensioenregeling

Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die 18 jaar of ouder is en die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het pensioenreglement bepaald, op de pensioeningangsdatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.

15.5 Pensioenrichtleeftijd

Het beschikbare premiekapitaal wordt opgebouwd met een pensioendatum van 67 jaar.

15.6 Financiering

15.6.1 Voor de financiering van de pensioenregeling zijn de volgende premies beschikbaar:

- Pensioenpremie (werkgever- en werknemersbijdrage tezamen): 24,75% van de pensioengrondslag;
- Werknemersbijdrage: 1/3 van de totale pensioenpremie (beschikbare premie, risicopremie en administratiekosten) uitgedrukt in een % van de pensioengrondslag.

15.6.2 Het totaal van de pensioenpremie (werkgeversbijdrage en werknemersbijdrage tezamen) van 24,75% van de pensioengrondslag in een jaar wordt hierna aangeduid als 'budget'. Indien en voor zover het budget over een kalenderjaar meer bedraagt dan de in dat jaar benodigde kostendeekkende premie voor de in dat jaar te verwerven aanspraken volgens artikel 15.7, zal het verschil worden gereserveerd in een depot bij pensioenuitvoerder ASR ten behoeve van toeslagen van de tot en met 31 december 2015 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten bij De Eendragt conform het bepaalde in artikel 15.9.2.

Wanneer in enig kalenderjaar het budget ontoereikend is om de in artikel 15.7 genoemde te verwerven aanspraken te kunnen financieren, wordt de individuele beschikbare premie verlaagd. Deze verlaging is zodanig dat het beschikbare budget toereikend zal zijn voor de verlaagde individuele beschikbare premie alsmede de niet verlaagde pensioenen op risicobasis.

15.7 Hoofdkenmerken pensioenregeling

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Pensioenregeling	
Met ingang van 1 januari 2016	
Beschikbare premieregeling	De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar, volgt de aanpassing van de pensioenleeftijd in het Witteveenkader.
Pensioengevend salaris	Twaalf maal het tussen de werkgever en de deelnemer overeengekomen vaste bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag en de vaste eindejaarsuitkering. Onder het vaste bruto maandsalaris worden mede begrepen de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag. Overige emolumenten worden tot het pensioengevend jaarsalaris gerekend voor zover dit tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen. Het pensioengevend salaris

	bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 101.519,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2016, wordt jaarlijks aangepast). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 juli vastgesteld.																
Franchise	De franchise voor de beschikbare premie bedraagt per 1 januari 2016 € 13.800,- . Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 juli aangepast overeenkomstig de ontwikkeling van de enkelvoudige AOW-uitkering . De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise. De franchise voor het partner- en wezenpensioen bedraagt per 1 januari 2016 € 13.800,-. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 juli aangepast overeenkomstig de ontwikkeling van de enkelvoudige AOW-uitkering . Deze franchise volgt tot 1 januari 2018 de hoogte van de franchise beschikbare premie. Indien met ingang van 1 januari 2018 het (laatst) opgegeven bedrag op de peildatum lager is dan de fiscaal minimaal toegestane franchise, wordt de franchise gelijkgesteld aan de fiscaal minimaal toegestane franchise.																
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.																
Partnerpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een partnerpensioen verzekerd: 1,16% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met het aantal pensioenjaren tot de pensioendatum conform het pensioenreglement. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2016 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.																
Wezenpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een wezenpensioen verzekerd van 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2016 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.																
Vrijwillige ANW Pensioen (op risicobasis)	De hoogte van het vrijwillige ANW Pensioen wordt op de ingangsdatum van de pensioenregeling bij De Amersfoortse vastgesteld op de dan geldende wettelijke ANW-uitkering. Elk jaar per 1 juli wordt de hoogte van het vrijwillige ANW Pensioen aangepast aan de hoogte van dan geldende wettelijke ANW-uitkering. Na ingang wordt de hoogte van het ANW Pensioen op risicobasis niet meer aangepast aan de wettelijke ANW-uitkering.																
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).																
Beschikbare premiereregeling	<table> <tr> <th>Leeftijd</th><th>% Pensioengrondslag =pensioengevend salaris – € 13.800,- (franchise per 1 januari 2016)</th></tr> <tr> <td>15 t/m 19</td><td>7,2%</td></tr> <tr> <td>20 t/m 24</td><td>8,0%</td></tr> <tr> <td>25 t/m 29</td><td>9,3%</td></tr> <tr> <td>30 t/m 34</td><td>10,8%</td></tr> <tr> <td>35 t/m 39</td><td>12,5%</td></tr> <tr> <td>40 t/m 44</td><td>14,6%</td></tr> <tr> <td>45 t/m 49</td><td>17,0%</td></tr> </table>	Leeftijd	% Pensioengrondslag =pensioengevend salaris – € 13.800,- (franchise per 1 januari 2016)	15 t/m 19	7,2%	20 t/m 24	8,0%	25 t/m 29	9,3%	30 t/m 34	10,8%	35 t/m 39	12,5%	40 t/m 44	14,6%	45 t/m 49	17,0%
Leeftijd	% Pensioengrondslag =pensioengevend salaris – € 13.800,- (franchise per 1 januari 2016)																
15 t/m 19	7,2%																
20 t/m 24	8,0%																
25 t/m 29	9,3%																
30 t/m 34	10,8%																
35 t/m 39	12,5%																
40 t/m 44	14,6%																
45 t/m 49	17,0%																

	50 t/m 54 19,8% 55 t/m 59 23,3% 60 t/m 64 27,7% 65 t/m 66 31,5%
	De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan de fiscaal maximale netto staffel voor een beschikbare premieregeling op basis van een rekenrente van 3% (Besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/2132M, p. 17, staffel II) behoudens in het geval dat de premie gekort moet worden ingeval het beschikbare budget zoals genoemd in artikel 15.6 niet toereikend is. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de medewerker zich per de eerste dag van de maand bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.

15.8 Collectieve WIA-excedentverzekering

Er is een aparte verplichte collectieve WIA-excedent verzekering op risicobasis.

Bij algehele arbeidsongeschiktheid bedraagt het arbeidsongeschiktheidspensioen 80% van het verschil tussen het pensioengevend salaris verminderd met het maximum dagloon op jaarbasis dat ten grondslag ligt aan de berekening van de uitkeringen ingevolge de WIA. Voor werknemers met een inkomen tot het wettelijk maximum dagloon is 10% van het pensioengevend salaris verzekerd.

15.9 Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

15.9.1 De tot en met 31 december 2015 opgebouwde pensioenaanspraken zijn per 31 december 2015 premievrij gemaakt.

15.9.2 Toeslagverlening op de tot en met 31 december 2015 opgebouwde premievrije pensioenaanspraken en pensioenrechten bij de vorige pensioenuitvoerder (De Eendragt) van (gewezen) werknemers is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. De pensioencommissie besluit jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Eventuele toeslagverlening wordt gefinancierd uit mogelijke ruimte in het budget zoals bepaald in artikel 15.6. Daarnaast wordt de depotbuffer bij De Eendragt, welke per 1 januari 2016 is overgegaan in een toeslagfonds bij A.S.R., in de komende vijf jaar (2016-2021) aangewend voor toeslagverlening.

15.9.3 De pensioenaanspraken en pensioenrechten van gewezen werknemers en pensioengerechtigden die vóór 1 januari 2013 zijn getransfereerd naar de Solidaire Portefeuille van De Eendragt, zijn uitgesloten van toeslagverlening op basis van artikel 15.9.2.

15.10 Overleg pensioenovereenkomst

In 2017 zal de pensioencommissie namens cao partijen de pensioenregeling evalueren. Omdat de uitvoeringsovereenkomst met De Amersfoortse eindigt per 31 december 2017 zal tevens onderzoek worden gedaan of de uitvoering van de pensioenregeling elders moet worden ondergebracht.

Artikel 15 (vervolg)

15.11 Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers conform artikel 12 Pensioenwet.

15.12 Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving, dan wel wijziging van de pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door De Amersfoortse, dan zullen Partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

15.13 Vervanging eerdere bepalingen over pensioen

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

Artikel 16

Tussentijdse wijziging

Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen daarin aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen.

Indien binnen twee maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand, op te zeggen.

Artikel 17

Duur van de overeenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2016 en eindigt per 31 maart 2018 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Bijlage I Salarisschalen

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Apeldoorn Flexible Packaging B.V.

Functiejarenschalen cao, geldend vanaf 1 april 2016 (inclusief verhoging van 2,00%)

Functie-jaren	Salarisschalen/Euro's								
	11	12	13	14	15	16	17	18	19
0	1.914	1.955	2.025	2.117	2.219	2.355	2.498	2.662	2.836
1	1.942	1.991	2.063	2.154	2.275	2.399	2.557	2.721	2.904
2	1.973	2.034	2.103	2.208	2.324	2.458	2.608	2.781	2.963
3	2.008	2.068	2.150	2.250	2.374	2.511	2.669	2.846	3.031
4	2.042	2.107	2.190	2.292	2.425	2.563	2.724	2.905	3.102
5	0	2.150	2.234	2.340	2.469	2.610	2.785	2.963	3.167
6	0	0	2.281	2.390	2.523	2.670	2.844	3.030	3.232
7	0	0	0	0	0	2.722	2.896	3.091	3.297
8	0	0	0	0	0	0	2.955	3.153	3.366
9	0	0	0	0	0	0	0	3.211	3.430
10	0	0	0	0	0	0	0	0	3.495
+ schaal	2.076	2.193	2.328	2.440	2.577	2.774	3.014	3.269	3.560
++ schaal	2.110	2.236	2.375	2.490	2.631	2.826	3.073	3.327	3.625

Werknemers die tenminste 5 jaar zijn ingeschaald op het voor de functiegroep geldende maximum aantal functiejaren ontvangen per 1 juli 2016 een verhoging ter grootte van een periodiek (+schaal). Na 10 jaar inschaling op het voor de functiegroep geldende maximum aantal functiejaren volgt per 1 juli 2016 een verhoging ter grootte van nogmaals een periodiek (++schaal).

Aanloopschalen cao, geldend vanaf 1 april 2016 (inclusief een verhoging van 2,00%)

	Salarisschalen/Euro's								
	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Minimum	1.218	1.219	1.238	1.259	1.294	1.327	1.370	1.413	1.458
Maximum	1.914	1.955	2.025	2.117	2.219	2.355	2.498	2.662	2.836

De werknemer die nog niet over voldoende vakkennis (opleiding) en ervaring beschikt om de functie volledig zelfstandig te kunnen uitoefenen wordt ingeschaald in de aanloopschaal.

Functiejaarschalen cao, geldend vanaf 1 april 2017 (inclusief verhoging van 2,00%)

Functie- jaren	Salarisschalen/Euro's								
	11	12	13	14	15	16	17	18	19
0	1.952	1.994	2.066	2.159	2.263	2.402	2.548	2.715	2.893
1	1.981	2.031	2.104	2.197	2.321	2.447	2.608	2.775	2.962
2	2.012	2.075	2.145	2.252	2.370	2.507	2.660	2.837	3.022
3	2.048	2.109	2.193	2.295	2.421	2.561	2.722	2.903	3.092
4	2.083	2.149	2.234	2.338	2.474	2.614	2.778	2.963	3.164
5	0	2.193	2.279	2.387	2.518	2.662	2.841	3.022	3.230
6	0	0	2.327	2.438	2.573	2.723	2.901	3.091	3.297
7	0	0	0	0	0	2.776	2.954	3.153	3.363
8	0	0	0	0	0	0	3.014	3.216	3.433
9	0	0	0	0	0	0	0	3.275	3.499
10	0	0	0	0	0	0	0	0	3.565
+ schaal	2.118	2.237	2.375	2.489	2.628	2.829	3.074	3.334	3.631
++ schaal	2.153	2.281	2.423	2.540	2.683	2.882	3.134	3.393	3.697

Werknemers die tenminste 5 jaar zijn ingeschaald op het voor de functiegroep geldende maximum

aantal functie jaren ontvangen per 1 juli 2017 een verhoging ter grootte van een periodiek (+schaal).

Na 10 jaar inschaling op het voor de functiegroep geldende maximum aantal functie jaren volgt per 1 juli 2017 een verhoging ter grootte van nogmaals een periodiek (++schaal).

Aanloopschalen cao, geldend vanaf 1 april 2017 (inclusief een verhoging van 2,00 %)

	Salarisschalen/Euro's								
	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Minimum	1.242	1.243	1.263	1.284	1.320	1.354	1.397	1.441	1.487
Maximum	1.952	1.994	2.066	2.159	2.263	2.402	2.548	2.715	2.893

De werknemer die nog niet over voldoende vakkennis (opleiding) en ervaring beschikt om de functie volledig zelfstandig te kunnen uitoefenen wordt ingeschaald in de aanloopschaal.

De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) ter hoogte van 100% van het WML.

Participatieschaal, bedragen in euro's per 1 januari 2016, voor 23 jarigen en ouder.		
Voor medewerkers jonger dan 23 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.		
	WML 100%	1524,60
Stap 1	WML 105%	1600,83
Stap 2	WML 110%	1677,06
Stap 3	WML 115%	1753,29
Stap 4	WML 120%	1829,52

Afgesproken is dat de hier bedoelde medewerker bij aanstelling WML 100% betaald krijgt. Na een jaar functioneren doorgroeit naar stap 1 en zo verder in de daaropvolgende jaren.

Bijlage II Reglement Persoonlijk Inzetbaarheidsbudget

Het reglement voor het Persoonlijk Inzetbaarheidsbudget maakt integraal onderdeel uit van cao AFP. Dit betekent dat de jaarlijkse aanpassing conform de loonparagraaf ook van toepassing is op de in dit reglement genoemde bedragen. Het persoonlijk inzetbaarheidsbudget stelt medewerkers van AFP van alle leeftijden in staat hen te faciliteren in het nemen van de eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot hun inzetbaarheid. Om zowel de lichamelijke als persoonlijke ontwikkeling zo optimaal mogelijk te houden. Vakantiekrachten zullen niet deelnemen aan reglement Persoonlijk Inzetbaarheidsbudget bij AFP.

Bij een duurzaam inzetbaarheidsbeleid dient de individuele gezondheid en vitaliteit zo goed als mogelijk gefaciliteerd te worden. Doch dit is en blijft een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waaraan werkgever en werknemer evenredig bijdragen.

- Werkgever is verantwoordelijk voor het oplossen van knelpunten in arbeidsomstandigheden;
- Werknemer is verantwoordelijk om inzetbaar te blijven voor het werk. Ter ondersteuning krijgt elke werknemer jaarlijks een individueel budget. Daaruit kunnen medewerkers inspanningen op dit vlak bekostigen.

AFP moet alle medewerkers in staat stellen om van functie te wijzigen daar waar de mogelijkheden zijn door het melden van alle vacatures, zodat men hier intern op kan reageren. Dit kan promotie of demotie met zich meebrengen, dan wel een horizontale verplaatsing.

Daarnaast moeten we met elkaar het klimaat scheppen dat het voor iedereen mogelijk is bespreekbaar te maken dat een functie niet meer als passend wordt ervaren. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Een bespreekmoment zou het functioneringsgesprek kunnen zijn.

Dit signaal vanuit de medewerker moet serieus worden opgevolgd door de leidinggevende in samenspraak met P&O. De betreffende medewerker zal in een driegesprek (medewerker, leidinggevende en P&O) uitgebreid gehoord worden om met elkaar vast te stellen waarom de functie minder of niet meer als passend wordt ervaren en wat vervolgstappen kunnen zijn. Vervolgstappen zouden kunnen zijn: gesprek Bedrijfsarts en inventarisatie door een arbeidsdeskundige, omscholing, snuffelstage op andere werkplekken etc. Bovenstaande komt onder andere ter vervanging van de ontsiemaatregelen uit de cao. Per keer zal er individueel maatwerk geleverd moeten worden om duurzame inzetbaarheid van medewerkers ook daadwerkelijk invulling te geven.

Invulling Duurzaam inzetbaarheidsbeleid bij AFP per 1 januari 2012

Er is gekozen voor een Individueel budget, dit is voor elke medewerker van AFP van toepassing tenzij je gebruik kan maken van de overgangsmaatregel.

Voor de periode 2012 – 2019 is er een overgangsmaatregel van toepassing voor de medewerkers die geboren zijn voor 1 januari 1955. Deze medewerkers hebben de keuze ofwel gebruik te maken van de overgangsregeling ofwel kiezen voor het individuele budget.

De overgangsmaatregel houdt in dat de werknemer de extra verlofrechten behoudt op grond van leeftijd (leeftijdsdagen en seniorenregeling), zoals die voor hem/haar in 2011 gelden en zullen bevroren worden op niveau 31 december 2011.

Het individueel budget:

De hoogte van het individuele budget per medewerker voor de komende jaren is als volgt vastgesteld:

- het kalenderjaar 2012; € 978,- bruto
- het kalenderjaar 2013; € 1.001,- bruto
- het kalenderjaar 2014; € 1.231,- bruto
- het kalenderjaar 2015; € 1.257,- bruto
- Het kalenderjaar 2016: € 1.282,- bruto
- Het kalenderjaar 2017: € 1.307,- bruto
- Het kalenderjaar 2018: € 1.314,- bruto

Genoemde bedragen zijn op fulltime basis, een parttimer ontvangt het budget naar rato. Als in de loop van het jaar je parttime percentage verandert, wordt je individuele budget aangepast. Wanneer je in de loop van het jaar in of uit dienst treedt, krijg je het individueel budget naar verhouding van het aantal maanden dat je werkt in het lopende kalenderjaar.

Het individueel budget is te besteden aan drie menukaarten, namelijk:

1. Balans;
2. Ontwikkeling;
3. Gezondheid.

Jaarlijks kan er een keuze gemaakt worden uit alle menukaarten. Het individueel budget vervalt jaarlijks (het is fiscaal niet toegestaan het budget op te sparen over meerdere kalenderjaren). AFP zal de werknemers zoveel als mogelijk stimuleren het budget jaarlijks te gebruiken. Beperking; wat fiscaal toelaatbaar is. Indien werknemers een bestedingsdoel hebben dat nu nog niet op de menukaart staat, kunnen zij dit altijd ter beoordeling aan de afdeling P&O voorleggen.

Balans:

In de menukaart balans staan bestedingsdoelen die de werknemer in staat stelt een goede balans te creëren tussen werk en privé leven. Daarnaast de werknemer in staat stelt keuzes met betrekking tot werk, het eerder stoppen met werken en/of minder te gaan werken te maken.

Menukaart Balans

- Kopen vrije dagen. De waarde van een dag is hierbij bepaald op € 213,67 (2016), € 217,83 (2017) en € 219,- (2018) bruto. De eenmaal gekochte dagen kunnen niet meer verkocht worden i.v.m. de waardebepaling die voor iedereen gelijk is.
- Fietsplan. Het fiscaal vriendelijk kopen van een fiets. Als je niet in aanmerking komt voor het belastingvoordeel zoals benoemd in het fietsplan van AFP (omdat je bijvoorbeeld een auto van de zaak rijdt) kun je uit je individueel budget een fiets aanschaffen, waarbij je wel loonheffing en premie moet betalen.

- Pensioensparen biedt, indien de fiscale ruimte dit toelaat, de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan dan wel pensioenuitkering te verhogen.
- Kopen lijfrente, afhankelijk van A factor.
-

Ontwikkeling:

In een modern opleidingsbeleid zal gezocht worden naar de balans tussen faciliteren en het dragen van eigen verantwoordelijkheid. Uitgangspunt voor de werkgever is de bedrijfsvoering. Voor de werknemer zijn zorg voor vakbekwaamheid, voor een goede arbeidsmarktpositie en de inzetbaarheid over de grenzen van de huidige functie. Dit wordt gefaciliteerd met een individueel budget, waarover de medewerker zelf kan beschikken om zijn ontwikkeling te onderhouden en vergroten.

Menukaart Ontwikkeling

- Training / opleiding (teneinde in de toekomst ook inzetbaar te blijven of om een carrièreswitch te maken). Dit betreft de trainingen die niet door AFP gefinancierd worden. Voorwaarde hierbij is dat de organisatie een verklaring of certificaat uitgeeft, of een bewijs van inschrijving, of een bewijs van betaling. Als de training/opleiding dient voor het op peil houden van kennis of t.b.v. beroep / functie nu of in de toekomst dan is de opname uit het individueel budget vrijgesteld van belasting- en premieheffing.
- Loopbaanbegeleiding / coach
- Coaching
- Sollicitatietraining
-

Gezondheid:

De gezondheid van de werknemer is van essentieel belang om duurzaam inzetbaar te blijven. AFP erkent het belang van duurzame inzetbaarheid. Hieronder verstaan wij: de kennis, het vermogen en de bereidheid van medewerkers om een diversiteit aan taken en functies adequaat te vervullen en zich aan te kunnen passen aan een veranderende omgeving, nu en in de toekomst. Duurzame inzetbaarheid is voor zowel de individuele medewerker als het management van AFP cruciaal belang om persoonlijke alsmede de strategische doelstellingen te kunnen realiseren. Beide partijen hebben hierin hun eigen verantwoordelijkheid.

Menukaart Gezondheid

- Betaling abonnement sportschool. Over dit bedrag moeten wel belasting en premies worden ingehouden.
- Sport. Het individueel budget kan gebruikt worden voor de kosten van sportactiviteiten. Dit betreft dan de kosten van contributie, inschrijfgeld, lessen en instructie. Voorwaarde is dat het om een sport gaat die door NOC*NSF wordt erkend. Op dit bedrag worden belasting en premies ingehouden.
- Aanvullende Fysiotherapie / Manueel therapie. Op dit bedrag worden belasting en premies ingehouden.
- Diëtist. Op dit bedrag worden belasting en premies ingehouden.

- Haptonoom. Op dit bedrag worden belasting en premies ingehouden.
- Onverzekerde medische behandelingen in het reguliere circuit (medische indicatie nodig). Op dit bedrag worden belasting en premies ingehouden.
- Zorgverzekering, je kunt het individueel budget gebruiken voor de nominale premie voor de basisverzekering die je voor jezelf betaalt aan de zorgverzekeraar. Op dit bedrag worden belasting en premies ingehouden.
-

Tot slot

Leidinggevenden hebben een cruciale rol in het Duurzaam inzetbaarheidsbeleid binnen AFP. Dit beleid kan niet goed tot stand komen als er geen vertrouwen is tussen leidinggevenden en medewerkers. Leidinggevenden krijgen training en intervisie en worden ook beoordeeld op doelstellingen zoals duurzame inzetbaarheid

Voorwaarden voor een succesvolle implementatie van beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid:

- Medewerkers positief beoordelen als ze nadenken over hun eigen ontwikkeling;
- Creëer draagvlak voor het proces door duidelijke communicatie, rapporteer over concrete resultaten;
- Evalueer jaarlijks met cao partijen of het reglement actueel is en voldoet aan de behoeften van de werknemers.

Bijlage III Regeling partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in Artikel 5.2 vastgestelde normale arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer voor de vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen inkomen verschuldigd. Het in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde inkomen, alsmede het aantal vakantiedagen worden naar evenredigheid verminderd.
- c. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- d. In geval de werknemer toch op een van de in lid c bedoelde dagen werkt, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Bijlage IV Protocolafspraken

Herstel van WW en WGA

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.

Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. De looptijd van deze afspraak bedraagt vijf jaar.

Opleidingen

Partijen zijn overeengekomen dat scholingskosten niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding conform Wet Werk en Zekerheid (WWZ).

Partijen hechten er waarde aan om voor deze cao periode een toevoeging te doen aan artikel 3 lid 8 door te verwijzen naar de gezamenlijke verklaring van cao partijen en OR inzake Vapro opleidingstraject 2016-2019.

Studie naar ontkoppeling loonschalen/functiejaren

Partijen zijn overeengekomen dat er een gezamenlijke studie komt. Onderzocht wordt of een beoordelingsafhankelijke groei door de schalen mogelijk en wenselijk is.

Streven hierbij is de introductie van een zo objectief mogelijk systeem dat wij komende cao periode graag willen uitwerken. Belangrijke aandachtspunten bij de studie zijn:

1. Er dient een objectieve HR cyclus aan ten grondslag te liggen;
2. De doelstellingen zijn SMART;
3. De doelstellingen worden vooraf aan de werknemers bekend gemaakt;
4. Er zal een benchmark naar de mogelijke systemen komen.

Uitgangspunt is kostenneutraliteit.

Aanpassingen cao

Artikel 15 Pensioenen is tekstueel aangepast in verband met de eerder overeengekomen pensioenwijziging. Tevens zijn er diverse kleinere tekstuele aanpassingen in de cao verwerkt.

Gedurende de looptijd van de cao zal AFP tenminste nog één werkervaringsplaats voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dan wel voor een 'Wajonger', ter beschikking stellen. Dit bovenop de reeds bestaande werkervaringsplek.

Vakbondscontributie

Partijen komen overeen dat de aftrekbaarheid van de vakbondscontributie via de WKR gedurende de looptijd van de cao blijft bestaan.

AWVN bijdrage

Partijen komen overeen de werkgeversbijdrage, conform de AWVN norm te continueren.

Eenmalige uitkering

Er zal een éénmalige uitkering worden verstrekt in september 2016 van € 150,- bruto voor iedere medewerker in dienst bij AFP op 1 september 2016.