

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR

Danisco Zaandam B.V.

te

ZAANDAM

Looptijd: 1 maart 2014 tot en met 31 augustus 2015

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
DANISCO ZAANDAM B.V. te Zaandam

ARTIKEL 1 4

DEFINITIES 4

ARTIKEL 2 4

VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN 4

ARTIKEL 3 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 4

ARTIKEL 3A..... 5

WERKGELEGENHEID 5

ARTIKEL 4 7

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 7

ARTIKEL 5 8

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG 8

ARTIKEL 6 9

ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN DIENSTROOSTER 9

ARTIKEL 7 9

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN 10

ARTIKEL 8 11

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN 11

ARTIKEL 9A..... 12

OVERVERDIENSTEN 12

ARTIKEL 9B..... 12

EINDEJAARSUITKERING 12

ARTIKEL 9C..... 13

UITKERING OP BASIS VAN KWALITEITSDOELSTELLINGEN 13

ARTIKEL 10 13

PLOEGDIENSTTOESLAG 13

ARTIKEL 11 14

VERSCHOVEN UREN..... 14

ARTIKEL 12 15

OVERWERK 15

ARTIKEL 13 16

FEESTDAGEN 16

ARTIKEL 14 16

KORT VERZUIM..... 16

ARTIKEL 15 18

VAKANTIE 18

ARTIKEL 15 A 21

ROOSTERVRIJE DAGEN	21
ARTIKEL 16	21
VAKANTIETOESLAG	21
ARTIKEL 17	21
UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID ONTSTAAN OP OF NÁ 1 JANUARI 2004	21
ARTIKEL 17A	22
I. VERZUIMBEGELEIDING	22
II. HERVATTINGPLANNEN	22
ARTIKEL 18	23
TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	23
ARTIKEL 19	23
PENSIOENREGELING	23
ARTIKEL 20	23
ZIEKTEKOSTEN	23
ARTIKEL 21	23
VAKBONDSCONTRIBUTIE	23
ARTIKEL 22	24
INWERKINGTREDING EN DUUR DER OVEREENKOMST	24
BIJLAGE A	25
BIJLAGE B	26
SALARISSCHAAL PER 1 MEI 2013	26
BIJLAGE C	27
BEHORENDE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DANISCO ZAANDAM B.V. TE ZAANDAM	27
BIJLAGE D	29
BEVATTENDE DE TEKSTEN VAN ENKELE BELANGRIJKE WETSBEPALINGEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK DIE IN DE BETREFFENDE CAO-ARTIKELN ZIJN AANGEGEVEN.	29
BIJLAGE E	35
NORMEN ARBEIDSTIJDENWET:	35
BIJLAGE F	37
PROTOCOL VAN AFSPRAKEN CAO 2013-2014	37
BIJLAGE G	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
PENSIOENAKKOORD FISCALE KADERS 2014 – DANISCO ZAANDAM BV	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Danisco Zaandam B.V. te Zaandam

als partij ter ene zijde

en

de FNV Bondgenoten te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever : de partij ter ene zijde;
2. vakvereniging : de partij ter andere zijde;
3. werknemer : de werknemer/werkneemster in dienst van de werkgever, voor zover zijn/haar salaris wordt vastgesteld volgens de bepalingen van deze overeenkomst;
4. a. schaalsalaris : de in bijlage B van deze overeenkomst vermelde bedragen;
b. maandsalaris : schaalsalaris + oververdiensde als bedoeld in artikel 9A;
c. maandinkomen : maandsalaris + eventuele ploegentoeslag + eventuele toeslag als bedoeld in artikel 8 sub IV lid 6 b;
5. OR : ondernemingsraad in de zin van de Wet op de ondernemingsraden.
6. Bij de toepassing van deze CAO worden ongehuwd samenwonenden gelijkgesteld aan gehuwden, mits een notarieel samenlevingscontract kan worden overlegd.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verbinden zich generlei acties te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 18 van deze overeenkomst en deze naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
3. De vakvereniging verbindt zich nakoming van deze overeenkomst door haar leden, op wie deze overeenkomst van toepassing is, te zullen bevorderen en voorts haar krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
4. De vakvereniging zal bevorderen, dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, als bedoeld in artikel 4 lid 8.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
2. De werkgever verbindt zich geen der bij hem in dienst zijnde werknemers zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten in een andere onderneming.

3. De werkgever zal alle maatregelen nemen, die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever in samenwerking met de OR regelingen opstellen.
4. De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de OR en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen in overleg met OR worden uitgevoerd.
5. De werkgever verbindt zich om, in geval tijdens een periode van verkort werken het aantal ploegen in het kader van de productiebeperking zal worden verminderd, tijdig de beloning van de betrokken ploegdienstwerkers met de vakvereniging te bespreken.
6. De werkgever zal binnen 2 maanden nadat de betreffende Nota van Wijzigingen c.q. CAO is geregistreerd bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW), de CAO beschikbaar stellen binnen de onderneming.
7. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en de vakorganisaties gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers, alsmede de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
8. De werkgever zal ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf niet tolereren. Voorts zal ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten in overleg met de OR een procedure worden ontwikkeld waarbinnen onder meer een vertrouwenspersoon wordt aangewezen.
9. Werkgever zal jaarlijks een training verzorgen in de geldende veiligheidsmaatregelen en voorschriften die gelden bij het werken met gevaarlijke stoffen. Aan vakvereniging wordt een lijst verstrekt van de gezondheidsbedreigende stoffen waarmee wordt gewerkt.

Artikel 3A

Werkgelegenheid

1. De werkgever verbindt zich om wanneer hij van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering resp. mechanisering tot ontslagaanzegging aan of verplaatsing van een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, onverwijld contact op te nemen met de contracterende vakvereniging om na te gaan of bijvoorbeeld ontslag kan worden voorkomen en om eventuele sociale consequenties voor betrokkenen met de vakvereniging te bespreken.
2. De werkgever zal 1 maal per jaar met de vakvereniging de algemene gang van zaken in de onderneming bespreken. Eventueel zal de werkgever de vakvereniging schriftelijke voorinformatie verstrekken. In dit periodiek overleg zal de werkgever informatie geven over de recente activiteiten en voorgenomen plannen op het terrein van milieu.
3. De werkgever zal de vakvereniging een afschrift doen toekomen van een aanvraag voor subsidie t.b.v. arbeidsplaatsverbetering. De vakvereniging kan desgewenst hierover overleg met de werkgever plegen.
4. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te bezien.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakvereniging, de OR en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakvereniging en met de OR.

5. De werkgever zal, 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, overleg plegen met de OR en de vakvereniging inlichten.
6. Vacatures
 - a. Indien te vervullen vacatures ontstaan zal de werkgever het eigen personeel en uitzendkrachten de gelegenheid bieden te solliciteren.
 - b. De werkgever zal deze vacatures vervolgens voor eventuele vervulling bij het desbetreffende UWV WERKbedrijf aanmelden, onder aanduiding van benodigde kwalificaties en na vervulling afmelden.
 - c. De werkgever kan bij vervulling van vacatures gebruik maken van eventuele overheidssubsidie regelingen ter omscholing van werkloze werknemers, met welke werknemers een vast dienstverband zal worden aangegaan.
 - d. Indien het UWV WERKbedrijf niet binnen een redelijke termijn, gezien de aard van de vacature, kandidaten heeft, kan de werkgever gebruik maken van een erkend uitzendbureau.
 - e. De werkgever zal het gebruik van ingeleende arbeidskrachten tot het uiterste beperken.
 - f. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal de werkgever speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. kwetsbare groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
7. De werkgever zal, indien zich investerings- c.q. desinvesteringsplannen met aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid in kwalitatieve of kwantitatieve zin voordoen, de vakvereniging alsmede de OR tijdig terzake informeren.

Indien de toepassing van nieuwe technologieën andere functies doet ontstaan, zullen de bestaande werknemers nadrukkelijk worden uitgenodigd zich middels om-, her- en bijscholing in staat te stellen te kunnen voldoen aan de nieuw gestelde functie-eisen.

8. Gelijke kansen voor vrouwen

Partijen erkennen, dat van modern personeelsbeleid geen sprake kan zijn indien vrouwen ten opzichte van mannen ongelijke rechten zouden hebben. Danisco Zaandam BV maakt dan ook geen onderscheid ten aanzien van vrouwen, noch terzake van werving en selectie, noch van opleiding en carrièrebegeleiding.

Vrouwen zullen evenwel worden aangemoedigd - in het bijzonder waar het niet-traditionele en nieuwe opleidingen betreft - om daaraan deel te nemen.
9. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.
10. In samenwerking met de Arbodienst is een plan opgesteld voor de begeleiding van zieke werknemers. Dit plan zal in het periodiek overleg met de vakvereniging worden besproken.
11. Deeltijdarbeid

Werkgever zal het werken in deeltijdarbeid bevorderen in alle functies en op alle niveaus. Een verzoek van een werknemer zal, indien en voorzover bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gehonoreerd. De werkgever reageert binnen een maand op een verzoek van een werknemer. Indien het verzoek wordt afgewezen, zal dit schriftelijk worden gemotiveerd. Jaarlijks zal een overzicht aan de vakvereniging worden verstrekt inzake het aantal deeltijdwerkers.

12. Ouderschapsverlof

De werkgever zal, gedurende de periode dat de werknemer onbetaald ouderschapsverlof geniet, de pensioenopbouw volledig continueren.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is verplicht zich, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, te houden aan de in het bedrijf van de werkgever van toepassing zijnde dienstroosters.
6. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat de werknemers ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid moeten verrichten, zal hij na overleg met de OR hier opdracht toe kunnen geven, mits de werkgever de door/of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
7. Het is de werknemer op straffe van ontslag verboden loondienst te verrichten voor anderen dan zijn eigen werkgever, tenzij hiervoor door de laatste schriftelijk toestemming is verleend.
8. De werknemer is, indien de werkgever dit verzoekt, verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.
9. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
10. De werknemer is verplicht eventuele medische keuringen te ondergaan volgens de in het bedrijf terzake geldende voorschriften door een door de werkgever aan te wijzen geneeskundige. De werkgever zal de inhoud van de betreffende voorschriften bij de OR aan de orde stellen.
11. Iedere werknemer heeft het recht om in geval van hem persoonlijk onmiddellijk bedreigend gevaar voor zijn veiligheid en/of gezondheid, zijn werkzaamheden op te schorten en hij heeft de plicht in dat geval zijn directe chef of diens plaatsvervanger onverwijld te waarschuwen. De werkgever ziet er op toe, dat voor een werknemer die van bovengenoemd recht gebruik maakt, geen nadelige gevolgen voor zijn positie als werknemer voortvloeien.
12. De werknemer dient t.o.v. een collega zich te onthouden van gedragingen waarvan deze duidelijk laat blijken, en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ervaart als een ongewenste intimiteit.

13. Indien de werknemer gegronde reden heeft om aan te nemen, dat de milieuvoorschriften worden overtreden, zal hij alvorens de werkzaamheden uit te voeren hierover overleg plegen met de bedrijfsleiding c.q. de directie.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Tenzij bij de indiensttreding een kortere duur schriftelijk is overeengekomen zal wederzijds een **proeftijd** van maximaal 2 maanden gelden. De afgesproken proeftijd zal schriftelijk worden vastgelegd. Dienstbetrekkingen voor een **bepaalde termijn** zullen minimaal een periode van 4 maanden betreffen en zullen alleen worden aangegaan indien dit strikt nodig is.

Gedurende de proeftijd alsmede bij het beëindigen daarvan hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking met inachtneming van een opzegtermijn van een dag te beëindigen.

Gedurende de proeftijd is het in artikel 670 BW lid 1 en 3 bepaalde niet van toepassing.

2. Voorzover bij of krachtens de wet of andere bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, bedraagt na de proeftijd de termijn van opzegging:

- a. voor de werkgever een maand, indien de dienstbetrekking op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd, twee maanden bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar, drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar en vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer.

Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand. De minimumopzegtermijn voor de werkgever bedraagt een maand.

Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van de Wet flexibiliteit en zekerheid 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn van opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden.

- b. voor de werknemer een maand.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

3. De dienstbetrekking voor een bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. De dienstbetrekking voor een vooraf bepaalde termijn dient hetzij schriftelijk te worden overeengekomen, hetzij schriftelijk aan de betreffende werknemer te worden bevestigd.
4. In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking, automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de betrokken werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. Het bepaalde in artikel 670 BW lid 1 is niet van toepassing op werknemers van 65 jaar en ouder.
6. Indien de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzeggingstermijn door een der partijen wordt verbroken zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is deze aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde salaris over de tijd dat de dienstbetrekking had behoren voort te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft de volledige schadevergoeding dan wel herstel van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 682 BW te vorderen.

Met uitzondering van de vordering tot herstel der dienstbetrekking geldt hetzelfde, wanneer een der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de

Примечание [KG1]: LET OP: WETSWIJZIGING PER 01-01-2015
Proeftijd: bij een contract van ten hoogste 6 maanden is geen proeftijd meer mogelijk, ook niet bij cao.

Voorstel om tekst in cao toe te voegen:
Met ingang van 1 januari 2015 geldt voor alle contracten voor bepaalde tijd met een duur van meer dan 6 maanden, en voor contracten voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, een proeftijd van twee maanden.

Примечание [KG2]: LET OP: WETSWIJZIGING PER 01-01-2015 (niet voor cao, maar wel goed om te weten!)

Aanzegtermijn: de werkgever moet de werknemer uiterlijk een maand voordat een contract voor bepaalde tijd afloopt schriftelijk meedelen of hij het contract wil voortzetten of niet. Doet hij dit niet of te laat, dan moet hij de werknemer een vergoeding betalen gelijk aan het loon over de termijnoverschrijding.

Примечание [KG3]: Een opzegtermijn binnen de proeftijd? Binnen de proeftijd kun je sowieso per dag (of per minuut/per direct) opzeggen. Begrijp niet goed waarom dit is opgenomen?
Advies: schrappen

dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.

7. a. In geval de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem als leidraad gelden dat bij de aanzegging van het ontslag naast het bedrijfsbelang ook de duur van het dienstverband in aanmerking wordt genomen, zodat in het algemeen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, voor zover het belang van de onderneming dit naar het oordeel van de werkgever toelaat.
Behoudens wettelijke bepalingen en nadere overheidsvoorschriften berust de uiteindelijke beslissing ter zake bij de werkgever.
- b. In geval de werkgever tot weder aanneming van personeel overgaat, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan degenen, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag.

Artikel 6

Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster

1. a. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in de dagdienst 40 uur per week, verdeeld over maandag tot en met vrijdag.
- b. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in een tweeploegendienst gemiddeld 40 uur per week.
- c. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in een drieploegendienst gemiddeld 40 uur per week.
2. a. De normale werktijd voor werknemers in dagdienst ligt tussen 06.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
- b. De normale werktijd voor werknemers in twee- en drieploegendienst wordt in het algemeen zodanig begrensd door het tijdstip van opkomen en afgaan volgens dienstrooster, dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een ononderbroken rustperiode van tenminste 30 uur bestaat, waarvan 22 uur op zondag, met dien verstande dat iedere werknemer een rustperiode van tenminste 36 uur dient te genieten.
In afwijking van het voorgaande geldt na een reeks nachtdiensten een minimale rust van 48 uur.
- c. Bij een niet tijdige aflossing van de nachtdienst (bijvoorbeeld als gevolg van ziekte) kan boven de normale arbeidstijd van de nachtdienst twee uur worden overgewerkt.
3. a. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever per kalenderweek vastgestelde werktijdregeling.
- b. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan in overleg met de OR, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover overleg met de werkgever te plegen. Indien de nieuwe werktijdregeling echter tot gevolg heeft, dat arbeid op zondag moet worden verricht, zal de werkgever overleg met de vakvereniging plegen.
- c. Voor zover daar niet nadrukkelijk van is afgeweken in deze cao, zijn de normen uit bijlage E van toepassing voor de werktijdenregelingen. Indien werkgever buiten deze normen wenst te treden heeft de vakvereniging de verplichting hierover constructief overleg te plegen.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, welke in bijlage A bij deze overeenkomst zijn opgenomen.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op het aantal functiejaren. De functiejaarschalen zijn opgenomen in bijlage B bij deze overeenkomst.
 - c. Bijlage A en B worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.
2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorende schaaalsalaris.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
De bezwaren dienen zo veel mogelijk door argumenten, b.v. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving, enz., te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 - b. Indien de onder a. aangegeven weg niet binnen 3 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 vakvereniging.
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.

- c. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande, dat het bezwaar vermeld onder punt b wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
- d. 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 8

Toepassing van de salarisschalen

I. Functiejaarschaal

- 1.
 - a. Werknemers van 18 jaar 19 jaar en ouder ontvangen het schaalsalaris bij 0 functiejaars behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
 - b. Dit schaalsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende ten minste 6 aan de genoemde data voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is.
 - c. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder b. genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 4 en 5 van dit artikel.
- 2.
 - a. Indien in afwijking van het in lid 1 a bepaalde, aan de werknemer een schaalsalaris behorende bij een of meer functiejaars is toegekend, zal de eerstvolgende functiejaarsverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1 b.
 - b. Ligt, in geval van bevordering zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel tussen die bevordering en de daaropvolgende datum van 1 januari een termijn van minder dan 6 maanden, dan kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de eerstvolgende functiejaarsverhoging 12 maanden later plaatsvinden dan met ingang van 1 januari volgend op de bevordering.

II. Functionele overplaatsing

- 3. Bij indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de desbetreffende functiegroepen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarsverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 b voor werknemers die onder de functiejaarschaal vallen.
- 4.
 - a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de desbetreffende functiegroepen of zoveel meer als nodig is om een nieuw schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarsverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 b voor werknemers die onder de functiejaarschaal vallen.

- b. Aan werknemers die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden door de bedrijfsleiding worden overgeplaatst in een lagere functiegroep, worden zoveel meer functiejaren in de lagere salarisschaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke salaris zoveel mogelijk te handhaven. Indien deze functiejarentoekenning daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen.

III. Tijdelijke functiewaarneming

- 5. a. Medewerkers die tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun functie overeenkomen. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd ontvangt de medewerker een uitkering conform het bepaalde in lid b. De duur van een tijdelijke waarneming mag maximaal 12 maanden bedragen.
- b. Indien aan de voorwaarden genoemd in lid a. is voldaan ontvangt de medewerker een uitkering ter grootte van het verschil van de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de desbetreffende functiegroepen, naar rato van het aantal uren van waarneming, met als minimum een uitkering van bruto € 0,45 per uur.

IV. Diversen

- 6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meest gerede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.
- 7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Artikel 9A

Oververdiensten

- 1. De werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld een premie te behalen door middel van een op waardering berustend systeem.
- 2. De in lid 1 bedoelde premie zal maximaal 6% van het voor de betreffende werknemer geldende schaalsalaris bedragen.

Artikel 9B

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering zal 775 euro zijn.

De berekening van de capaciteitsbezetting wordt bepaald op basis van een bezettingsgraadratio van 2/3e voor de D-lijn en 1/3e voor de Modificatie lijn.

:

<50%	geen extra uitkering
50-62%	Euro 15
63-74%	Euro 30
>75%	Euro 50

Artikel 9C

Uitkering op basis van kwaliteitsdoelstellingen

De uitkering van € 550 bruto op basis van de kwaliteitsdoelstellingen wordt gecontinueerd op het huidige niveau. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het behaalde resultaat van de, aan het begin van het jaar in overleg met de Contactgroep, vastgestelde doelstellingen. Aan het eind van het jaar wordt in gezamenlijk overleg met de Contactgroep de hoogte vastgesteld.

Artikel 10

Ploegendiensttoeslag

1. De werknemers die volgens dienstrooster arbeid in ploegendienst verrichten ontvangen per maand (voor gedeelten van een maand naar evenredigheid) de volgende toeslagen:
 - a. tweeploegendienst : 13% van het maandsalaris.
 - b. drieploegendienst : 20% van het maandsalaris.
2. Zijn als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die, welke behoren bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden uitbetaald, in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend.
3.
 - a. Werknemers die door de bedrijfsleiding worden teruggeplaatst van een hoger betaalde ploegendienst naar een lager betaalde ploegendienst of naar de dagdienst, ontvangen het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag nog gedurende de hieronder vermelde periode.
 - b. Dit geldbedrag wordt de lopende week uit plus twee weken uitbetaald indien het betreft terugplaatsing uit de drieploegendienst; betreft de terugplaatsing uit de tweeploegendienst dan wordt het geldbedrag uitbetaald gedurende de lopende week uit plus een week.
Een en ander voor zover de betrokken werknemer voor de terugplaatsing korter dan 1 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest.
 1. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 1 jaar doch korter dan 3 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan ontvangt hij boven de onder b aangegeven periode nog:

1 maand 90%
1 maand 75%
1 maand 60%
1 maand 45%
1 maand 30%
1 maand 15%

van het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag.
 2. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b.1. aangegeven periodes steeds 1,5 maand.
 3. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b.1. aangegeven periodes steeds 2 maanden.

Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 10 jaar doch korter dan 20 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b.1. aangegeven periodes steeds 3 maanden.

Is de werknemer voor de terugplaatsing 20 jaar of langer in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b.1. aangegeven periodes steeds 4 maanden.

4. Is de werknemer op het moment van terugplaatsing 55 jaar of ouder, dan zal geen afbouw van de ploegentoeslag plaatsvinden.

Artikel 11

Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de gewerkte uren vallende buiten het dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.
2. Verschoven uren worden als volgt beloond met:
 - a. 0.31% van het maandsalaris met dien verstande dat
 - b. 0.61% van het maandsalaris wordt betaald, indien zij vallen op zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur en op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur.
3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd uren, door een werknemer in de dagdienst, gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende tijd, indien:
 - a. het werk niet eerder aanvangt dan des morgens 07.00 uur;
 - b. het werk niet later eindigt dan des avonds 18.00 uur;
 - c. de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd.
4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde zal de werkgever de uren door de werknemer gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende tijd als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst, niet als verschoven uren beschouwen, in welk geval de werknemer:
 - a. Met ingang van de dag van overplaatsing zal worden beloond overeenkomstig de regeling voor de nieuwe dienst;
 - b. Voor elke overplaatsing - met uitzondering van terugplaatsing in dezelfde kalenderweek - een vergoeding ontvangt van 0.81% van het schaaalaris, met als minimum het schaal-salaris bij 0 functiejaren in groep B;
 - c. Ten minste de ploegentoeslag zal ontvangen die hij verdiend zou hebben indien hij de gehele kalenderweek volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster, waarbij de dienst die op zaterdag, voorafgaande aan de overplaatsing, normaal voor de komende week had kunnen worden verwacht bepalend is, had gewerkt.
5. Over verschoven uren als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend.

Artikel 12

Overwerk

1. Overwerk is in opdracht van de werkgever verricht werk boven de normale arbeidsduur volgens het toepasselijke dienstrooster.
Voor deeltijdwerknemers is de contractueel overeengekomen arbeidsduur bepalend.
2. Overwerk zal zo veel mogelijk worden beperkt, doch het is voor de werknemers verplicht, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken.
Deze verplichting geldt niet voor overwerk dat uitgaat boven 20 uur per maand.
Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
3.
 - a. Indien het door productiepersoneel te verrichten overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat erbij betrokken is, zal de werkgever hierover advies vragen aan de OR.
 - b. Op zondagen en algemeen erkende Christelijke feestdagen zal niet worden gewerkt, tenzij dit naar het oordeel van de werkgever niet kan worden vermeden.

Indien in de productieafdelingen op zondag of op een algemeen erkende Christelijke feestdag moet worden gewerkt, zal de werkgever een beslissing nemen na overleg met de vakvereniging.
De werkgever zal ernstig rekening houden met op levensbeschouwing gegronde bezwaren van werknemers tegen het werken op zon- en algemeen erkende Christelijke feestdagen.
4.
 - a. Overwerk zal in beginsel, mits binnen 30 dagen opgenomen, door werkverlet worden ingehaald.
 - b. De werknemer kan kiezen om eveneens de toeslag in de vorm van werkverlet op te nemen.
5. In afwijking van het anders en overigens bepaalde in dit artikel wordt geen betaling gegeven voor:
 - a. overwerk van een kwartier of minder per dag;
 - b. werk hetwelk verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 13, 14 en 15.
6. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk daardoor genoodzaakt wordt een of meer gangen naar de fabriek te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding, uitgedrukt in een percentage van het schaalsalaris en wel als volgt:

0.81% indien dit plaatsvindt op maandag tot en met vrijdag;
1.08% indien dit plaatsvindt op zaterdag;
1.35% indien dit plaatsvindt op zondag.
7. Overwerk wordt naast en boven het doorbetaalde maandsalaris per uur beloond met:
 - a. 0.92% van het maandsalaris met dien verstande dat:
 - b. 1.22% van het maandsalaris wordt betaald indien het verricht wordt tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur of op een niet op zondag vallende feestdag.
Werknemer kan kiezen om de toeslag ook in werkverlet op te nemen.
Indien het bepaalde in lid 4.a van toepassing is, zal de overwerkbetaling per uur vrijaf met 0.61% van het maandsalaris worden verminderd.
Indien de werknemer van de mogelijkheid van lid 4.b gebruik wenst te maken wordt de overwerkbetaling in zijn geheel in werkverlet gecompenseerd.
8. De zon- en algemeen erkende christelijke feestdagen worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
9. Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend.

Artikel 13

Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:
nieuwjaarsdag, 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e pinksterdag en de beide kerstdagen;
 - b. **Koningsdag** en de dag op welke krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf mag worden verleend in verband met de viering van de Nationale Bevrijding (éénmaal per vijf jaar).
2. Indien op een feestdag welke niet op een roostervrije dag valt wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 12 lid 7 bepaalde.
Indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, zal op een andere door de werkgever aan te wijzen dag evenzoveel uren vrij worden gegeven met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris.
In dat geval worden de in artikel 12 lid 7 genoemde overwerkbeloningen verminderd met 0,61% van het maandsalaris per gecompenseerd uur vrijaf.

Примечание [KG4]: geactualiseerd

Artikel 14

Kort verzuim

1. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht.
2. In afwijking van – voor zover wettelijk toegestaan – het overigens en anders in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:
 - A. Bij arbeidsongeschiktheid geldt als minimum het daaromtrent in artikel 629 BW, de Ziektewet, hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg resp. de WIA bepaalde.
 - B. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid niet heeft verricht wordt de werknemer over de hieronder voor de resp. bij elk van deze gevallen bepaalde termijn het salaris doorbetaald, mits hij zoveel mogelijk minstens een dag tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van reden van het verzuim kennis geeft:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende 0,5 dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer: gedurende 2 dagen;
 - c. bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen;
De vrouwelijke werknemer heeft een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken, flexibel op te nemen conform de wettelijke bepalingen.
 - d. bij huwelijk van een der ouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer:
gedurende 1 dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
 - e. bij grote professie van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer:
gedurende 1 dag;
bij priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer: gedurende 1 dag;
 - f. bij overlijden van de echtgenote, eigen inwonende kinderen en inwonende pleegkinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis;

- g. bij overlijden van ouders, schoonouders, eigen en pleegkinderen, voorzover niet inwonend en aangehuwde kinderen: gedurende 1 dag;
 - h. bij de begrafenis van ouders, schoonouders, eigen en pleegkinderen, voorzover niet inwonend, aangehuwde kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende 1 dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
 - i. bij het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet vervullen: gedurende de daarvoor benodigde uren, een en ander voorzover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokken werknemer geldende arbeidstijd en generlei vergoeding anderzijds hiervoor wordt ontvangen;
 - j. bij noodzakelijk doktersbezoek dat, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld en voorzover dit niet kan geschieden buiten de voor de betrokken werknemer geldende arbeidstijd: gedurende een tijdsduur door de werkgever rekeninghoudend met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen.
 - k. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders: 1 dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
3. Aan jeugdige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voorzover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel algemeen vormend onderwijs genieten, 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris toegekend.
 4. Indien de bedrijfsomstandigheden, zulks ter beoordeling van de werkgever, dit toelaten, wordt aan werknemers, leden van een vakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan statutaire vergaderingen van in de statuten voorziene organen, op tijdig verzoek van het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging, de daarvoor benodigde tijd vrijaf met behoud van salaris gegeven.
Voor wat betreft deelneming aan door de vakvereniging te organiseren vormings- en scholings-bijeenkomsten zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakvereniging met de werknemer overleg worden gepleegd over de mogelijkheden dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven.
Indien deze mogelijkheid als dan blijkt te bestaan, zal het salaris over de desbetreffende periode worden doorbetaald.
 5. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris in de hierboven sub B genoemde gevallen is het in artikel 15 lid 15 bepaalde dienovereenkomstig van toepassing.
 6. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - 1e. De invoering van de verkorte werkweek (een z.g. 0-uren vergunning daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het B.B.A. vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging over de aanvraag overleg heeft plaatsgevonden.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
Ingeval van een vergunning voor een verkorte werkweek zal de werkgever gedurende een periode van 6 weken op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet aan de werknemer een suppletie betalen tot het salaris van de werknemer onder voorwaarde dat door deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt.

Примечание [KG5]: LET OP:
WETSWIJZIGING PER 01-07-2015
Het BBA 1945 wordt afgeschaft

Примечание [KG6]: LET OP:
WETSWIJZIGING PER 01-01-2015
M.i.v. 1 januari 2015 kan alleen nog maar bij cao worden afgeweken voor bij cao te bepalen functies, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben (lees invalkrachten).

Echter, de cao-tekst valt nog onder het overgangsrecht, omdat de cao reeds van kracht is op 31-12-2014. De huidige bepaling blijft dan van kracht totdat de cao expireert, doch uiterlijk tot 1 juli 2016.

- 2e. De verlenging van de vergunning voor een verkorte werkweek (een z.g. 0-uren week daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 1e omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - d.w.z. tenminste een week – voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
7. Werknemers die in het laatste jaar voor hun pensionering een (pre)pensioneringscursus willen volgen, kunnen daartoe 5 dagen betaald verlof opnemen.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale maandinkomen zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 15

Vakantie

1.
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten (inclusief de zogenaamde 3^e pinksterdag).
 - b. Voorzover de onder a. aangegeven dagen vakantie betrekking hebben op gedeelten van een vakantiejaar dienstverband, hebben de betrokken werknemers recht op een evenredig deel van de respectieve dagen vakantie met behoud van salaris.
 - c. Van deze vakantie zullen drie kalenderweken aaneengesloten worden genoten en de overige dagen in de vorm van snipperdagen. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kan voorafgaand of aansluitend een extra week vakantie worden genoten.
2. Bovendien heeft de werknemer per vol vakantiejaar recht op de navolgende extra dagen met behoud van salaris:

bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd	: 1 dag
bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd	: 2 dagen
bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd	: 4 dagen
bij het bereiken van de 56-jarige leeftijd	: 5 dagen
bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd	: 6 dagen
bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd	: 7 dagen
bij het bereiken van de 59-jarige leeftijd	: 8 dagen
bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd	: 13 dagen
bij het bereiken van 61 jaar en ouder	: 18 dagen

Naast bovenstaande extra dagen heeft de werknemer bij het bereiken van het 10 jarig dienstverband eveneens recht op een extra dag met behoud van salaris.
3. Werknemers die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt, hebben boven de vakantierechten omschreven in lid 1, recht op 2 dagen vakantie met behoud van salaris.
4. Het totaal aantal te verwerven vakantiedagen krachtens het bepaalde in de voorgaande leden van dit artikel, zal per vol vakantiejaar dienstverband niet meer dan 44 kunnen bedragen.
5. Het vakantiejaar loopt van 1 juni van elk kalenderjaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende kalenderjaar.
De snipperdagen worden gegeven in het lopende vakantiejaar, voorzover mogelijk in de maanden juni tot en met september.
Indien de werknemer de vakantie- of snipperdagen waarop hij recht had niet heeft opgenomen voor 30 september volgend op het vakantiejaar waarin ze hadden mogen worden genoten, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

6. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen, met uitzondering van de in artikel 13 en 14 genoemde feestdagen en dagen van geoorloofd verzuim.
De werkgever stelt telkens voor de aanvang van het vakantiejaar, na overleg met de OR, de data vast der bovenbedoelde vrije dagen (zogenaamde vaste snipperdagen) welke maximaal 3 kunnen bedragen en waaronder in ieder geval de zogenaamde 3e Pinksterdag dient te vallen.
7. De data der eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.
De werkgever kan bepalen dat het verzoek een bepaalde tijd tevoren bij hem moet zijn ingediend.
Voor snipperdagen die langer dan een maand voor het gewenste vrijaf zijn aangevraagd, zal uiterlijk 3 weken voor het gewenste vrijaf een definitief besluit over de toekenning worden genomen.
8. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een of meer feestdagen of vaste snipperdagen, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd tenzij de werkgever er de voorkeur aan mocht geven een overeenkomstig aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door hem, na overleg met de werknemer, worden vastgesteld.
9. Indien de onderneming gedurende de periode van de aaneengesloten vakantie gesloten is, zal aan de werknemer die bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 17 van dit artikel voldoende zijn voor de aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - a. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - b. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie en/of
 - c. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - d. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
10. De werkgever heeft het recht de teveel genoten vakantiedagen te doen inhalen of te verrekenen met nog te verdienen vakantiedagen. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer, heeft de werkgever het recht teveel genoten vakantiedagen te verrekenen met het salaris.
11. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen als genoemd in artikel 14 lid 2B, sub c, f, g, h, en i, alsmede wegens:
 1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de lands-verdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 3. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 6. zwangerschap of bevalling;
 7. het volgen van onderricht, waartoe de werkgever jeugdige werknemers die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen,

gelden niet als vakantiedagen.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantiedagen worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd, dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd. Indien een van de hiervoor genoemde verhinderingszaken zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk, uiterlijk na afloop van de vakantie of snipperdag, mededeling te doen.

12.
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet- verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens een der redenen genoemd in lid 11 sub 1 t/m 6 met dien verstande dat in geval van de reden genoemd in lid 11 sub 1, alleen de wettelijke vakantierechten (zoals aangegeven in artikel 7: 634 BW) worden opgebouwd.
 - c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
13. Indien de arbeidsverhouding aanvangt, dan wel eindigt in de loop van een vakantiejaar, heeft de werknemer voor elke maand gedurende welke hij tijdens dat vakantiejaar bij de werkgever in dienst is geweest, recht op een evenredig deel van de in lid 1 van dit artikel bedoelde vakantie.
14. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten, en wordt de werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
15. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris als bedoeld in lid 1 van dit artikel, geldt dat wordt uitbetaald het gederfde inkomen over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster, berekend op basis van het gemiddeld inkomen over de laatste zes weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt, bij welke berekening overwerkbeloningen buiten beschouwing worden gelaten.
16. Indien de arbeidsverhouding eindigt wordt de werknemer voor elke niet genoten vakantiedag waarop hij krachtens zijn dienstverband recht had, als schadeloosstelling uitbetaald een evenredig deel van het maandinkomen berekend op basis van het gemiddelde inkomen over de laatste zes weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt, bij welke berekening overwerkbeloningen buiten beschouwing worden gelaten.
17. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van „het verlof zonder behoud van salaris“, welke de werknemer op dat tijdstip toekomt.
18. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten, heeft opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
19.
 - a. De aanspraak op een vakantiedag vervalt na verloop van 5 jaren na het einde van het kalenderjaar waarin deze aanspraak is ontstaan. In afwijking van het hiervoor bepaalde, behouden werknemers die langer dan een jaar volledig arbeidsongeschikt zijn geweest, hun aanspraak op niet opgenomen vakantiedagen, verworven gedurende het jaar voorafgaande aan bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid, alsmede op niet opgenomen wettelijke vakantiedagen, verworven gedurende een jaar van deze periode.
 - b. De werknemer kan ten behoeve van vormen van langdurig verlof zoals aanvullend ouderschapsverlof, aanvullend zorgverlof, eerder uittreden en scholingsverlof per kalenderjaar maximaal 5 vakantiedagen en maximaal 5 roostervrije of andere dagen sparen. Deze dagen zullen niet vervallen.

Artikel 15 A

Roostervrije dagen

1. De werknemers ontvangen 20,5 roostervrije dagen op jaarbasis met behoud van het maandinkomen. De roostervrije dagen zullen in overleg met de OR worden vastgesteld. De roostervrije dagen worden, indien er geen OR is, in overleg met de contactgroep vastgesteld.
2. De niet opgenomen roostervrije dagen vervallen, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dagen te genieten.
3. Bij het vaststellen van roostervrije dagen wordt het clusteren van dagen zoveel mogelijk vermeden.
4. Indien op afdelingsniveau overeenstemming wordt bereikt over een andere invullingsvorm van de arbeidsduurverkorting dan door middel van roostervrije dagen, zal dit worden voorgelegd aan de vakbond.

Artikel 16

Vakantietoeslag

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal aan iedere op dat moment in dienst zijnde werknemer een vakantietoeslag worden uitbetaald van 8% van het door hem in het voorgaande vakantiejaar verdiende salaris, exclusief overwerkbeloningen.

Voor vak volwassen werknemers zal een minimum gelden van € 1.442,-- per vol vakantiejaar dienstverband.

De vakantietoeslag wordt eveneens uitgekeerd bij beëindiging van het dienstverband anders dan tijdens of bij het einde van de proeftijd en bedraagt dan het toepasselijke percentage van het door de betrokken werknemer verdiende salaris, exclusief overwerkbeloningen over de maanden waarover nog geen vakantietoeslag was uitgekeerd.

2. Onder salaris in de zin van dit artikel wordt verstaan het maandinkomen inclusief uitkeringen op grond van de Ziektewet, de WIA en eventuele bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3.
 - a. Voor gedeelten van een vakantiejaar dienstverband heeft de betrokken werknemer recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
Voor de vaststelling van de duur van het dienstverband is het dienovereenkomstig bepaalde in de leden 13 en 14 van artikel 15 eveneens van toepassing.
 - b. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog verrekend.
4. Artikel 17, lid 2 van de Wet Minimumloon/Minimumvakantietoeslag blijft buiten toepassing.

Artikel 17

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ontstaan op of ná 1 januari 2004

1. Indien de werknemer door ziekte of zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem uitsluitend de bepalingen van artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, WIA, WGA en IVA, voor zover hierna niet anders wordt bepaald.

Gedurende de twee eerste ziektejaren vindt een aanvulling op de loonbetaling plaats als volgt:

- over de 1^e t/m de 24^e maand tot 100% van het inkomen

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en intern niet tewerk gesteld kunnen worden, worden gedurende 2 jaar in dienst gehouden. Gedurende die periode wordt op kosten van de werkgever hulp geboden bij om- en bijscholing en outplacement.

Verder is afgesproken dat de pensioenopbouw gedurende de eerste 2 ziektejaren zal worden voortgezet, alsof een werknemer 100% aan het werk is.

2. De werknemer is verplicht de werkgever voor des ochtends 10.00 uur van zijn ziekte op de hoogte te stellen.
Bij ziekmelding na dit tijdstip zullen de bepalingen van dit artikel eerst in werking treden op de eerste werkdag, volgend op die waarop de melding heeft plaatsgevonden.
3. De werkgever heeft het recht de in lid 2 a en b van dit artikel genoemde bovenwettelijke aanvullingen geheel of ten dele niet te verstrekken aan de werknemer, die:
 - a. de controlevoorschriften overtreedt;
 - b. misbruik maakt van de regelingen.

Artikel 17A

I. Verzuimbegeleiding

1. Tijdens de looptijd van CAO voert de werkgever een systematische begeleiding van zieke werknemers.
2. De begeleiding vindt plaats op basis van wederzijdse vrijwilligheid en wederzijds vertrouwen en is bedoeld om het contact tussen zieke werknemers en het bedrijf te verbeteren en zieke werknemers zo snel mogelijk het werk te laten hervatten onder wegneming van de oorzaken in het werk die tot de ziekte hebben geleid, voor zover zij in de werksituatie gelegen zijn.
3. De verzuimbegeleider voert de begeleiding uit door middel van gesprekken met de betrokken werknemer en diens leidinggevende. De verzuimbegeleider bepaalt, wie er wordt uitgenodigd voor een gesprek en op welk moment. De werknemer heeft het recht een derde mee te nemen als vertrouwenspersoon.
De personeelsdienst fungeert als verzuimbegeleider.
4. Tijdens de begeleiding door de verzuimbegeleider wordt in beginsel geen gebruik gemaakt van enige vorm van disciplinaire maatregelen.
5. In geval van onenigheid tussen werkgever en/of verzuimbegeleider geeft de uitvoeringsinstelling, in het kader van de uitvoering van de ziekwet, de doorslag.
6. De werkgever spant zich in, afspraken te maken met de uitvoeringsinstelling over de coördinatie van de werkzaamheden van de verzuimbegeleider en de verzekeringsdeskundige.

II. Hervattingplannen

1. Uiterlijk na 6 weken legt de werkgever contact met de werknemer en uitvoeringsinstelling. Dit contact vormt de eerste aanzet tot het opstellen van het hervattingplan.
2. De werkgever is verantwoordelijk voor het opstellen van het hervattingplan.
3. Het hervattingplan wordt opgesteld tussen de zesde en de dertiende week van ziekte, in samenspraak tussen werkgever, werknemer, verzuimbegeleider en verzekeringsdeskundige. Het behoeft de instemming van werkgever en de werknemer.

4. In het plan wordt in ieder geval opgenomen:
 - een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer;
 - de hervattingdoelstelling (bijv. terug in eigen werk; tijdelijk ander werk met het oog op terugkeer in de oude functie; eigen werk met aanpassingen; ander passend werk);
 - de hervattingstermijn;
 - de benodigde maatregelen, te nemen door werkgever, werknemer en uitvoeringsinstelling, om de hervatting mogelijk te maken (bijv. om-, her- en bijscholing, aanpassing van de werkplek, verbetering arbeidsorganisatie).
5. De werkgever en de werknemer zijn gehouden, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, zich in te zetten voor de uitvoering van het hervattingplan.

Artikel 18

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet dat een der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gehouden kan worden geacht, zal de wederpartij gehouden zijn overleg op dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft mogen worden betrokken.
2. Indien tussen beide partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard als bedoeld in lid 1 van dit artikel heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.
3. Indien het overleg als bedoeld in lid 1 niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel (respectievelijk na een beslissing van de Stichting van de Arbeid als bedoeld in lid 2 van dit artikel, waarin wordt uitgemaakt dat inderdaad van een wijziging als in lid 1 van dit artikel bedoeld kan worden gesproken) tot overeenstemming heeft geleid, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 19

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan deelname verplicht is op grond van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

Wijzigingen in de regeling betreffende werknemersbijdrage of de uitkeringshoogte, zullen eerst door de werkgever worden goedgekeurd nadat terzake overleg is gepleegd met de vakverenigingen.

Artikel 20

Ziektekosten

Werkgever verstrekt een bijdrage van € 40,- bruto per maand per werknemer als tegemoetkoming voor de betaling van de premie voor de ziektekostenverzekering.

Artikel 21

Vakbondscontributie

Werkgever biedt de mogelijkheid aan vakbondsleden, de bijdrage voor de vakbondscontributie ten laste te laten komen van de vrije ruimte binnen de Werkkostenregeling. Indien er geen vrije ruimte is, gaan cao-partijen hierover met elkaar in overleg.

Artikel 22

Inwerkingtreding en duur der overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 maart 2014 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist op 31 augustus 2015.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Danisco Zaandam B.V. te Zaandam

FNV Bondgenoten
te Utrecht

Directie

Bestuurder

BIJLAGE A

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Danisco Zaandam B.V. te Zaandam

Groepsindeling en functierangschikkinglijst

Groep A 0 - 24,5 punt UGM /ORBA

Leeg

Groep B 25 - 48,5 punt UGM/ORBA

Corveeër/assistent	39,5
Afzaker 2-ploegendienst	47

Groep C 49 - 73,5 punt UGM/ORBA

Vorkheftruckchauffeur	53
Leerling laborant	64
Medewerker huishoudelijke dienst	65

Groep D 74 - 99,5 punt UGM/ORBA

Operator B 3-ploegendienst	77
Ploegbaas 2-ploegendienst	81
Laborant prod.controle	85
Voorman expeditie	91

Groep E 100 – 124,5 punt UGM/ORBA

Operator A 3-ploegendienst	102
Voorman prod.controle	110
Onderhoudsmonteur	115,5
Voorman 2-ploegendienst	118

Groep F 125 – 149,5 punt UGM/ORBA

Ploegbaas 3-ploegendienst	134
Medewerker planning/warehousing	136
Chemisch analist	144
Chef werkplaats	144
Assistent expeditie/ inkoop	147

Groep G 150-174,5 punt UGM/ORBA

Assistent boekhouder	155
Elektrotechnicus	155
Directie secretaresse	165
Teamleider expeditie	169
Teamleider boekhouding/ bedrijfsadministratie/ personeelszaken	173

BIJLAGE B

Salarisschaal per 1 maart 2014
(inclusief een verhoging van 3%)

Functiejaarschaal

Groep	A	B	C	D	E	F	G
Punten UGM/ORBA	0 - 24,5	25 - 48,5	49 - 73,5	74 - 99,5	100 – 124,5	125 – 149,5	150 – 174,5
0 functiejaars		2.075	2.128	2.218	2.372	2.565	2.786
1 functiejaar		2.103	2.160	2.255	2.412	2.618	2.874
2 functiejaars		2.133	2.194	2.293	2.454	2.665	2.919
3 functiejaars		2.166	2.229	2.328	2.495	2.718	2.986
4 functiejaars		2.196	2.265	2.365	2.537	2.769	3.054
5 functiejaars		2.230	2.300	2.405	2.577	2.821	3.123
6 functiejaars		2.265	2..338	2.443	2.621	2.871	3.189
7 functiejaars				2.479	2.658	2.918	3.255
8 functiejaars				2.517	2.703	2.974	3.324

BIJLAGE C

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Danisco Zaandam B.V. te Zaandam

Studiekostenregeling

1.0. Algemeen

Het bedrijf wil de verdere ontwikkeling en scholing van zijn werknemers bevorderen en stelt daarom een studievergoeding ter beschikking.

Deze vergoeding hangt af van de bijdrage die deze studie heeft in het belang van het bedrijf.

In afwijking van het gestelde in de studiekostenregeling zullen opleidingen op verzoek van de werknemer die gericht zijn op de huidige functie of op een loopbaan binnen het concern en waarvan het cursus bedrag €1.000 niet te boven gaat, na overleg vooraf met de werkgever, door de werkgever vergoed worden. Opleidingen met cursuskosten boven € 1.000 worden afzonderlijk door de werkgever beoordeeld.

2.0. Procedure:

2.1. Definitie studiekosten

Deze bestaan uit:

- 1) lesgeld 2) lesboeken 3) reisgeld 4) examengeld 5) examentijd.

2.1.1. Lesgeld.

Ingeval van bijdrage dient kwitantie overlegd te worden.

2.1.2. Lesboeken, lesmateriaal.

Ingeval van bijdrage dient kwitantie overlegd te worden.

2.1.3. Reisgeld.

- a) Geen bijdrage van vervoer in de gemeente waar men woonachtig is.
 - b) In andere gevallen vergoed op basis van openbaar vervoer 2e klasse.
- Het deel a) wordt dus niet vergoed.

2.1.4. Examengeld.

Ingeval van bijdrage dient kwitantie overlegd te worden.

2.1.5. Examentijd.

Toekenning doorbetaling alleen wanneer examentijd in normale werktijd valt.

2.2. Bijdrage

2.2.1. Geen bijdrage.

Ingeval de studie niet van belang geacht wordt door het bedrijf. De beoordeling van het belang is uitsluitend aan de directie.

2.2.2. 50% bijdrage.

Ingeval studie voor het bedrijf wel van belang geacht wordt. De beoordeling van het belang is uitsluitend aan de directie. De vergoeding bedraagt dan 50%.

2.2.3. Volle bijdrage.

Alleen ingeval in opdracht of op verzoek van het bedrijf of in het kader van carrièreplanning binnen het concern.

Voorzover deze scholing binnen de bedrijfsuren valt, worden deze als normale werkuren beschouwd.

- Vergoed worden dan in dat geval: 2.1.1. t/m 2.1.5.
- Doorbetaling gedurende de examentijd op de dag van examen, als dit een werkdag is.
- Doorbetaling van de tijd van de diploma-uitreiking, als die tijdens normale werktijd plaatsvindt.

2.2.4. Extra bijdrage in verband met 2.2.3.

- Bij het behalen van het einddiploma, als tegemoetkoming in de reis-, les- en studietijd, wordt een premie van € 150,-- per lesjaar betaald, vooropgesteld dat het diploma in de daarvoor geldende tijd wordt behaald.
De uitkering vindt plaats bij het behalen van het einddiploma.
- Voor het behalen van het einddiploma na herexamen(s) wordt de premie berekend op basis van een normaal slagen (zie hierboven).
- Duurt de cursus maximaal 6 maanden, dan bedraagt de extra bijdrage in verband met het behalen van het diploma € 60,--.

2.3. EHBO-diploma.

- 2.3.1. Voor het behalen van dit diploma in opdracht van het bedrijf wordt als tegemoetkoming €95,-- gegeven.
- 2.3.2. Voor de instandhouding van dit behaalde diploma zullen de cursussen (max. 16 uur per jaar) als overuren gelden en betaald worden tegen 0.81% van het maandloon. Het aantal overuren moet door werkverlet ingehaald worden.

2.4. Toekenning studiekostenbijdrage.

- 2.4.1. Dit is alleen geoorloofd na voorafgaande toestemming door de directie.

2.5. Terugbetaling bij voortijdig ontslag.

Indien de betrokkene het bedrijf voortijdig verlaat dienen de vergoedingen door het bedrijf betaald, terug vergoed te worden.

- 2.5.1. Indien betrokkene het bedrijf verlaat gedurende de studie of binnen 1 jaar na het behalen van diploma, zal het bedrijf de volledige betaalde vergoedingen terugvorderen.
- 2.5.2. Indien de betrokkene het bedrijf verlaat gedurende het 2e jaar na behalen diploma, zal 50% van betaalde vergoedingen worden teruggevorderd.

2.6. Slotbepaling.

- 2.6.1. De directie behoudt zich het recht voor deze regeling in te trekken of ten dele niet van toepassing te verklaren.
- 2.6.2. Alle voorgaande studiekostenregelingen zijn hiermede vervallen.

BIJLAGE D

bevattende de teksten van enkele belangrijke wetsbepalingen uit het Burgerlijk Wetboek die in de betreffende CAO-artikelen zijn aangegeven.

Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;

- e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 629a

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering respectievelijk de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 - 1^Â een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 - 2^Â een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - 3^Â een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - 4^Â een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.

9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgescreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 682

1. De rechter kan de werkgever die schadeplichtig is geworden volgens artikel 677 of die de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opzegt, ook veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen.
2. Indien de rechter een zodanige veroordeling uitspreekt, kan hij bepalen voor of op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld en kan hij voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.
3. De rechter kan in het vonnis, houdende de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, bepalen dat de verplichting tot herstel vervalt door betaling van een in het vonnis vastgestelde afkoopsom. Is in het vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze op verzoek van de werkgever alsnog vaststellen. Een zodanig verzoek schorst de tenuitvoerlegging van het vonnis, voor zover het betreft de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, totdat op het verzoek is beslist, met dien verstande dat de werkgever in ieder geval verplicht blijft gedurende de schorsing het loon te betalen.
4. De rechter stelt de hoogte van de afkoopsom met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

5. Indien een afkoopsom wegens het niet naleven van een verplichting om een arbeidsovereenkomst te herstellen op andere wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van de verschuldigde afkoopsom op verzoek van de meest gerede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen en kan hij toelaten dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

BIJLAGE E

Normen Arbeidstijdenwet:

Normen	Standaardregeling
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd ¹²	Hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur Hetzij 60 uur per periode van 9x 24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per periode van 7 x24 uur in te korten tot 8 uur)
Zondagarbeid	
Arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij
1 ^e op arbeidsverbod	Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
2 ^e uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Zonagbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken
Maximumarbeidstijden	
Arbeidstijd per dienst	9 uur
Arbeidstijd per week	45 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 per week (180 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	8 uur
Maximumarbeidstijd per week	45 uur
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 uur per week (180 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Maximum aantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per week 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02.00 uur eindigen)
Maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)

Normen	Standaardregeling
Maximumarbeidstijden bij overwerk	
Arbeidstijd per dienst	11 uur
Arbeidstijd per week	54 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 per week (216 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten	
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur
Maximumarbeidstijd per week	54 week
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 per week (216 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5 ^{1/2} uur	Minimaal ½ uur aaneengesloten
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Minimaal ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Locatie pauze	De pauzes vangen aan en eindigen in de periode tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid
Consignatie	
Periode zonder consignatie per 4 weken	2 periodes van elk minimaal 7 aaneengesloten etmalen
voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (zonder consignatie in de nacht)	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (met consignatie in de nacht)	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Minimumarbeidstijd bij oproep consignatie	½ uur
Samenloop in een dienst	
¾ - bepaling	Indien ¾ van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst
¾ - bepaling niet van toepassing	Maximum 10 uur arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uur rust
Samenloop bij twee opeenvolgende diensten	
Minimumrusttijd tussen beide diensten	11 uur

BIJLAGE F

Protocolafspraken CAO 2014-2015

WGA premie

Vanaf heden tot aan het einde van de looptijd van de cao zal Danisco geen gebruik maken van de mogelijkheid om 50% van de WGA-premie op de werknemers te verhalen.

Pensioen

Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2015 geldt dat de pensioenopbouw plaatsvindt op basis van het middelloonstelsel. Het ouderdomspensioen kent een opbouwpercentage van 1,875% van de pensioengrondslag; de franchise is € 14.270,- (2015, AOW volgend). De indexatie van aanspraken van actieven is onvoorwaardelijk. De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar.

Voor nieuwe werknemers, in dienst op of na 1 januari 2015, geldt de beschikbare premie-pensioenregeling zoals deze ook geldt voor nieuwe werknemers bij DuPont de Nemours (Netherlands) B.V. in Dordrecht die in dienst zijn gekomen op of na 1 juli 2013.

Werkgever heeft de intentie haar werknemers, in dienst vóór 1 januari 2015, te compenseren voor de aanpassingen aan de pensioenregeling in het kader van de wettelijke (fiscale) wijzigingen die gelden per 1 januari 2015; de hoogte en de wijze waarop zal in een volgend overleg met de vakvereniging besproken worden.

Toekomstbestendige cao

Beide partijen wensen tegen het einde van de looptijd van deze cao het gesprek met elkaar aan te gaan over de toekomstbestendige cao. Partijen streven dit gezamenlijk na voor Danisco, in samenhang met de andere concernonderdelen Genencor en DuPont Dordrecht.

Opleidingen en EVC

Het opleidingsbudget is volledig benut. Daarnaast hebben werknemers een eigen keuze t.a.v. de gewenste opleiding. In de 2e kwartaalupdate zal inzicht worden gegeven in alle relevante data.

Consignatieregeling

De consignatieregeling betreft een pilot waaraan vrijwillig kan worden deelgenomen. Over 1 jaar zal de werking van de regeling worden geëvalueerd.

WGA premie

Vanaf heden tot aan het einde van de looptijd van de cao zal Danisco geen gebruik maken van de mogelijkheid om 50% van de WGA-premie op de werknemers te verhalen.

