

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

ZEEPFABRIEK DALLI DE KLOK B.V.

TE

HEERDE

LOOPTIJD: 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2017

Copyright

© 2015–2017 AWWN

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

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	4
DEFINITIES	4
Artikel 2	5
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	5
Artikel 3	5
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS	5
Artikel 4	6
WERKGELEGENHEID, SOCIAAL BELEID, VEILIGHEID	6
Artikel 5	7
INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	7
Artikel 6	9
DIENTSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	9
ARTIKEL 7	11
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	11
Artikel 8	12
BIJZONDERE BELONING/VERZUIMUREN	12
Artikel 9	14
ZON- EN FEESTDAGEN	14
Artikel 10	15
GEOORLOOFD VERZUIM	15
Artikel 11	17
VAKANTIE	17
Artikel 11.1	19
TIJDSPAREN	19
Artikel 12	21
VAKANTIETOESLAG	21
Artikel 13	21
EINDEJAARSUITKERING	21
Artikel 14	21
SPAARREGELINGEN	21
Artikel 15	21
PENSIOEN	21
Artikel 16	22
UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	22
Artikel 17	22
WERKGEVERSBIJDRAGE	22
Artikel 18	23
TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	23
Artikel 19	23
DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	23
Bijlage I	24
FUNKTIELIJST PER 1 JULI 2015	24
Bijlage II	26
SALARISSCHALEN	26
Bijlage III	31
PROTOCOL ZIEKTEVERZUIM/WET VERBETERING POORTWACHTER	31
Bijlage IV	34
WET ARBEID EN ZORG	34
Bijlage V	37
PROTOCOL VAN AFSPRAKEN CAO 2015~2017	37
Bijlage VI	39
REGELING VARIABELE WERKTIJDEN DAGDIENSTMEDEWERKERS DALLI DE KLOK BV	39
Bijlage VII	41
FINANCIERING VROEGPENSIOEN	41

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Zeepfabriek dalli De Klok B.V. te Heerde,

als partij enerzijds,

en

CNV Vakmensen te Utrecht,

FNV te Amsterdam,

De Unie te Culemborg,

elk als partij anderzijds,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | | | |
|----|---------------------|---|--|
| a. | werkgever | : | de partij enerzijds; |
| b. | vakvereniging | : | elk der partijen anderzijds; |
| c. | werknemer | : | degene die in dienst van de werkgever is, waarvan de functie is of behoort te zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
De CAO is niet van toepassing op de vakantiewerker en stagiair die in dienst van de werkgever voor werkgever werkzaam is; |
| d. | deeltijdwerker | : | de werknemer die volgens overeenkomst minder dan de in het bedrijf geldende normale arbeidsduur werkt, en waarop de CAO-bepalingen naar evenredigheid van toepassing zijn; |
| e. | maand | : | een kalendermaand; |
| f. | dienstrooster | : | een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken; |
| g. | normale arbeidsduur | : | het aantal uren per week gedurende welke de personeelsleden als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten; |
| h. | vakantiewerker | : | een scholier of student die tijdens onderwijsvrije tijden of gedurende onderwijsvakanties wordt ingezet; |
| i. | maandsalaris | : | het schaalsalaris exclusief bijzondere beloningen |
| j. | maandinkomen | : | het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen, als bedoeld in artikel 8, lid 5a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7, lid 4 onder e; |
| k. | ondernemingsraad | : | de ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden; |
| l. | partner | : | de wettelijke echtgeno(t)e of de geregistreerde partner/de partner met wie de werknemer blijkt een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst of blijkt een tevoren gedane schriftelijke melding aan de werkgever duurzaam samenleeft op een zelfde adres. |
| m. | week | : | maandag tot en met zondag |

Artikel 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 18 en 19.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde. De werkgever verbindt zich geen bedrijfsarbeid door derden te doen verrichten op voorwaarden, welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
3. De werkgever zal de uitzendkracht belonen conform deze CAO. Voor oproepkrachten in de zgn. piek-ziek situaties is dit na 4 weken van toepassing. Vakantiekrachten worden betaald conform de cao van het uitzendbureau.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

1. De werknemers zullen de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemers behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemers zullen in dienst van de werkgever alle werkzaamheden, welke door of namens de werkgever worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze verrichten en zich daarbij gedragen naar de aanwijzingen, welke hen door of namens de werkgever worden verstrekt.
3. De werknemers zijn medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en goede omgangsvormen in het bedrijf van de werkgever en zullen de aanwijzingen en voorschriften ter zake, door of namens de werkgever gegeven, naleven. De werknemers zijn medeverantwoordelijk voor de orde, reinheid, veiligheid en goede omgangsvormen in het bedrijf van de werkgever en zullen de aanwijzingen en voorschriften ter zake, door of namens de werkgever gegeven, naleven.
4. De werknemers zullen een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarbij zij zich verplichten tot nakoming der bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende bedrijfsreglement.
5. De werknemers zijn voor wat hun werk- en rusttijden betreft, verplicht zich te houden aan het voor hun geldende dienstrooster.
De werknemer is gehouden ook buiten zijn dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
6. De werknemers zullen - ook na beëindiging van hun dienstverband - geheimhouding betrachten ten aanzien van alles wat hen uit hoofde van hun dienstbetrekking of functie bekend wordt.
7. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf uitoefent of gaat uitoefenen, moet hij dit (tevorens) schriftelijk aan de werkgever melden.

Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te verrichten indien de werkgever hiertegen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, waartegen de werkgever bezwaar heeft gemaakt, verliest elke aanspraak op de in artikel 16 geregelde aanvullingen op de wettelijk verplichte loondoorbetaling.

8. De werknemers zullen, indien noodzakelijk voor de uitoefening van de functie, zich laten keuren door een door de werkgever aangewezen bedrijfsarts.
9. De werknemer is gehouden de daar waar nodig door de werkgever, in bruikleen, ter beschikking gestelde werkkleding, schoenen en persoonlijke beschermingsmiddelen gedurende de diensttijd te dragen en als goed huisvader te beheren.
10. De werknemer is verplicht alle wijzigingen in zijn persoonlijke gegevens, noodzakelijk voor het personeelsinformatiesysteem en de salarisadministratie van werkgever, tijdig door te geven aan de personeelsadministratie.

Artikel 4

WERKGELEGENHEID, SOCIAAL BELEID, VEILIGHEID

1. Om contacten mogelijk te maken tussen vakverenigingen en hun leden en tussen de leden onderling, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, welke de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van kadergroepen van de vakverenigingen;
 - het vrijaf geven aan kaderleden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen;
 - beschikbaarstelling – als regel buiten werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - beschikbaarstelling van bedrijfsruimten binnen werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van kaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
3. In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.
4. Tijdens de looptijd van de CAO zal geen gedwongen collectief ontslag plaatsvinden voor werknemers, die in dienst zijn voor onbepaalde tijd. Indien naar de mening van de werkgever zwaarwegende omstandigheden ertoe leiden dat dit standpunt niet kan worden gehandhaafd, zal in het vroegst mogelijke stadium met de vakverenigingen overleg gepleegd worden over deze omstandigheden en de te nemen maatregelen.
5. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht wordt verleend aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie in de onderneming, hiervan de vakverenigingen in kennis stellen.
6. Indien de werkgever overweegt:
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten,
 - de personeelsbezetting ingrijpend (ongeveer 10%) te reorganiseren,zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken. In verband daarmee zal hij zo spoedig mogelijk de bonden inlichten en in onderling overleg afspreken op welk tijdstip de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden geïnformeerd. Indien de te nemen maatregelen gevolgen voor de werknemers zullen hebben, zal de werkgever in overleg met de bonden een sociaal plan opstellen.

7. Uitgangspunt voor het optredend natuurlijk verloop zal zijn dat de daardoor ontstane vacatures volledig worden vervuld.
8. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure.
9. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:

“Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst”.

De werkgever maakt in principe alleen gebruik van uitzendbureaus die SNA-gecertificeerd zijn.
10. Voorgenomen investeringen, die invloed kunnen uitoefenen op de personeelsbezetting, zullen tijdig met de vakverenigingen worden besproken onder verstrekking van de daarvoor benodigde informatie.
11. De werkgever zal alle maatregelen treffen welke nodig zijn voor de veiligheid in het bedrijf. Ter bevordering van deze doelstelling zal de werkgever regelmatig met de ondernemingsraad overleggen.
12. Jaarlijks zal de werkgever feitelijke gegevens aan de ondernemingsraad verstrekken, waaruit het gevoerde algemene sociale beleid blijkt, alsmede de uitgangspunten die aan het gevoerde beleid ten grondslag hebben gelegen. De werkgever stelt een sociaal jaarverslag op.

Artikel 5

INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 1 maand voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan 6 maanden en 2 maanden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur.Indien in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer neemt daarbij de in artikel 7: 672 BW bepaalde termijnen in acht. Ongeacht het in artikel 7: 672 BW bepaalde geldt echter, dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen de laatste dag van een maand kan geschieden.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- A. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- B. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- C. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- D. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

De werknemer zal uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

4. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt of voorafgaand aan de dag waarop hij gebruik maakt van de vervroegde pensioenregeling van werkgever. Op een dienstverband, dat is aangegaan met een werknemer voor wie de hierboven bedoelde AOW-datum reeds is verstreken, zijn lid 3 van dit artikel (opzeggingstermijnen) en artikel 7: 670 BW, lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. In dat geval geldt een opzegtermijn van 1 maand. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW, heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van 6 weken. Gedurende deze periode zal 100% van het maandinkomen worden doorbetaald. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 6 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 6 weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.
5. Indien de arbeidsongeschiktheid 2 jaar heeft geduurd, in geval geen sprake is van een AOW gerechtigde, kan het dienstverband met inachtneming van de wettelijke bepalingen en het gestelde in bijlage III en IV van de CAO worden beëindigd.

Kwalificatieplicht jeugdige werknemer

6.
 - a. De werkgever zal met de jeugdige werknemer tot 18 jaar, die ingevolge de kwalificatieplicht van de Leerplichtwet, geen startkwalificatie heeft, een arbeidsovereenkomst aangaan voor het aantal dagen per week dat resteert na aftrek van het aantal leerplichtige dagen.
 - b. De in het vorige sublid genoemde jeugdige werknemer heeft slechts aanspraak op inkomen respectievelijk vakantiedagen naar rato van het aantal dagen per week, waarvoor de arbeidsovereenkomst is gesloten.

Deeltijdarbeid

1. De werknemer heeft conform de wet aanpassing arbeidsduur het recht een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in te dienen. Een redelijk verzoek van de individuele werknemer om 4 x 9,5 uur te mogen werken zal door de werkgever in behandeling worden genomen. Werknemer en werkgever zullen proberen gezamenlijk tot een oplossing te komen. Werkgever zal een eventuele afwijzing schriftelijk motiveren.
2. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere schriftelijke afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur,

op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 6

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt voor een dagdienstrooster 40 uur. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt voor een 2 –en 3 ploegendienstrooster 38 uur. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt voor een 5 ploegendienstrooster 33,6 uur per week.
2. Om een voor de dagdienst 38-urige en voor de 2-en 3 ploegendienst 37-urige werkweek op jaarbasis te bereiken, wordt ATV toegekend.

De werknemer met een volledig dienstverband heeft in verband met ATV recht op roostervrije tijd. Deze ATV bedraagt op jaarbasis 96 uur voor de werknemers in dagdienst en 52 uur voor de werknemers in de 2- en 3 ploegendienst. De werknemers in de 5-ploegendienst ontvangen geen ATV.

Het karakter van deze dagen c.q. uren is zodanig dat deze met uitzondering van maximaal 3 dagen, naar rato, op jaarbasis niet vervangbaar zijn ingeval van ziekte of een andere, de werknemer persoonlijk betreffende omstandigheid, die hem verhinderen de ATV tijd te genieten.

In het geval een of meerdere van de in een blok van een week ingeroosterde roostervrije dagen op verzoek van de werkgever op een ander tijdstip wordt opgenomen, is deze roostervrije dag eveneens vervangbaar. In geval van in beide sub-leden genoemde vervanging, dient de roostervrije dag binnen een maand te zijn ingeroosterd.

3. De werknemer werkt volgens:
 - a. een dagdienstrooster, dat een normale arbeidsduur, aangeeft van 40 uur per week, omvattende de eerste 5 werkdagen van de week tussen 7.00 uur en 18.00 uur;
 - b. een 2-ploegendienst, dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week; waarbij de werknemers afwisselend in een periode van twee weken in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld;
ochtenddienst:
maandag t/m donderdag 06.00 – 14.00 uur
vrijdag: 06.00 – 12.00 uur
middagdienst:
maandag t/m donderdag 14.00 – 22.00 uur
vrijdag 12.00 – 18.00 uur
 - c. een 3-ploegendienstrooster, dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week, waarbij de werknemers afwisselend in een periode van drie weken in een ochtenddienst, middagdienst en een nachtdienst zijn ingedeeld;

ochtenddienst:
maandag t/m donderdag 06.00 – 14.00 uur
vrijdag 06.00 – 12.00 uur
middagdienst:
maandag t/m donderdag 14.00 – 22.00 uur
vrijdag 12.00 – 18.00 uur
nachtdienst:
zondag / maandag: 00.00 – 06.00 uur
maandag /dinsdag t/m
donderdag / vrijdag 22.00 – 06.00 uur

- d. Een 5-ploegendienstrooster met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week. De arbeidstijden in de 5 ploegendienst zijn:
- | | |
|----------|-------------------|
| ochtend: | 06.00 - 14.00 uur |
| middag: | 14.00 - 22.00 uur |
| nacht: | 22.00 - 06.00 uur |
- e. De roosters zullen als basis kennen 2x ochtend; 2x middag; 2x nacht; 4x roostervrij, met een herhalings-frequentie van 10 weken.

Ten aanzien van het invallen vanuit andere roosters in het 5-ploegenrooster:

- de werknemer heeft recht op een 'sprong-toeslag' van 0,75% van zijn/haar salaris;
- de ploegentoeslag wordt naar rato toegekend;
De werknemer in een ploegendienst die op verzoek van werkgever wordt overgeplaatst in een andere ploeg of dienst met andere werktijden dan het vastgestelde werkrooster ontvangt daarvoor per overgang eenmalig een toeslag van 0,75% van zijn/haar maandsalaris.
- bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 5 diensten in het afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt;
Bij invallen in een ander vastgesteld werkrooster, wordt bij het invallen de tijd gewerkt méér dan in zijn/haar normale dienstrooster aansluitend in vrije tijd gecompenseerd.

Bij het invallen vanuit andere roosters in het 5-ploegendienstrooster geldt dat de werkgever géén terugkomstijden zal inzetten. Wanneer zulks echter voor instructie nodig is, vertrouwt zij op medewerking en zal daartoe de normale overwerktoeslag toekennen.

Indien de 5-ploegendienst langer duurt dan 10 weken, wordt afgezien van een sprongtoeslag.

4. Indien in een flexibele 2/3 ploegendienst wordt gewerkt zal bij een wisseling van de 2 naar de 3 ploegendienst en vv een sprong-toeslag worden gehanteerd conform artikel 6 punt 7. Er geldt geen afbouwregeling ploegentoeslag. Wisseling van ploegenrooster zal ten minste 6 weken voor de invoering ter instemming aan de OR worden voorgelegd. Vakantie-uren op vrijdag zullen worden afgeschreven conform het aantal ingeroosterde uren. De werktijden van de flexibele 2 en 3 ploegendienst worden in overleg met de OR vastgesteld.
5. Incidentele afwijkingen van de dagelijkse arbeidsduur van een half of minder worden geacht deel uit te maken van de in 6.1, 6.2. en 6.3. bedoelde werkweken.
6. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster dat voor hem geldt. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden als gevolg van overplaatsing naar een ander dienstrooster gaan in op de dag van de overplaatsing.
7. De vakverenigingen kunnen over dienstrooster wijzigingen overleg plegen met de werkgever.
8. Worden voorbereidende werkzaamheden verricht buiten de normale dienstroosters, dan geldt de overwerkregeling van artikel 8.2. Werknemers zullen niet verplicht worden voorbereidende werkzaamheden op zon- en feestdagen aan te vangen.

ARTIKEL 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een salarisschaal omvat gebaseerd op een schaal met periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
 - c. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zijn salarisschaal en eventueel het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.
2.
 - a. Werknemers, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van die functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, in het algemeen ten hoogste 3 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. In uitzonderingsgevallen kan deze inleertijd één maal verlengd worden met ten hoogste 3 maanden.
3.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden daarin ingedeeld met toepassing van het bepaalde in artikel 7, lid 4 onder e.

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

4.
 - a. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun schaalsalaris hebben bereikt, worden één maal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld.
 - b. Indien bij indiensttreding periodieken zijn vastgesteld, zal het aantal periodieken met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
 - c. **Promotie**
Overgang van functiegroep naar hogere functiegroep: Als een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, ontvangt hij een salarisverhoging.
De vaststelling van het nieuwe salaris wordt als volgt berekend:
Het verschil tussen de twee aanvangssalarissen (salarisschaal met 0 functie jaren) van de betreffende functiegroepen wordt door twee gedeeld en opgeteld bij het oude salaris. Dit wordt vergeleken met de salarissen in de nieuwe functiegroep. Het dichtstbijzijnde hogere salaris geldt dan als nieuw salaris van de werknemer.
 - d. **Demotie**
Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen, ontvangt hij een salarisverlaging. Deze bedraagt ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij het aanvangssalaris van de twee betrokken salarisschalen. De indeling in de lagere salarisschaal geschiedt door afronding van het verlaagde inkomen tot het eerstkomende lagere schaalsalaris in de lagere salarisschaal.
 - e. **Persoonlijke toeslag**
Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7, lid 3 onder c. en het toekennen van extra periodieken niet voldoende is om het huidige schaalsalaris te handhaven, zal een persoonlijke toeslag

worden gegeven.

- Bij herindeling in een hogere schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het inkomen stijgt.
- De persoonlijke toeslag wordt bovendien verminderd met 1% van het aanvangssalaris bij algemene verhogingen van de salarisschalen. Bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd zal geen verdere afbouw van de toeslag plaatsvinden.

f. **Waarnemingstoeslag**

De werknemer, die een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend op grondslag van het verschilbedrag bij het aanvangssalaris tussen de twee betrokken schalen, indien de waarneming 2 volledige werkdagen of langer onafgebroken heeft geduurd. De uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden in de functieomschrijving.

5. Het maandinkomen van hen die voor de vervulling van hun functie mindervalide zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
6. Voor werknemers, die niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen zonder mindervalide te zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en dientengevolge in een lagere salarisschaal worden ingedeeld, wordt het salaris vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in lid 4 onder e.
7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een periode niet heeft gewerkt wegens 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.
8. Het vastgestelde netto maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand via bank of giro uitbetaald.

Artikel 8

BIJZONDERE BELONING/VERZUIMUREN

Vergoeding extra opkomen

1. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar de fabriek moet maken voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij daarvoor per opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van zijn maandinkomen:
 - 1% op maandag tot en met vrijdag;
 - 2% op zaterdag, zon- en feestdagen.Deze vergoeding wordt niet betaald, indien de extra reis gemaakt wordt binnen het eerste uur na beëindiging van de normale werktijd. Eventuele extra gemaakte reiskosten zullen worden vergoed volgens de binnen "De Klok" B.V. geldende regeling. In een 5-ploegendienst is geen extra opkomst mogelijk.

Overwerk

2.
 - a. Als overwerk wordt beschouwd het door de werkgever opgedragen werk op uren boven de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende rooster.
 - b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt.
 - c. Overwerk voor grotere groepen werknemers en voor vaker dan eenmalig zal vooraf met de OR worden besproken.

- d. Etenstijd in het bedrijf, nodig geworden door overwerk, wordt als het eerste halve overwerkuur doorbetaald.
- e. Per gewerkt uur worden de volgende toeslagen over het maandinkomen exclusief ploegentoeslag uitbetaald:
- maandag tot en met vrijdag: 0,31%;
 - zaterdag, zondag en RV-dagen: 0,62%;
 - feestdagen: 1,24%.

De overwerkpercentages voor de 5 ploegendienst zijn per 1 juni 2005 gelijkgesteld aan die van de 3 ploegendiensten.

- f. Overwerk wordt, eventueel verhoogd met het onder lid 2.e. genoemde percentage, voor 50% gecompenseerd volgens het principe tijd voor tijd. De resterende 50% wordt uitbetaald, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
- g. Overuren kunnen in tijd voor tijd worden vergoed, zolang het tegoed aan tijd voor tijd minder dan 300 uren is. Zodra het saldo van 300 tijd voor tijd (of hoger) is bereikt, worden de overuren conform de Cao-regeling uitsluitend in geld uitbetaald.
- h. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk te verrichten.

3. Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, welke gelegen zijn buiten tijdstippen als bedoeld in artikel 6, lid 3, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het inkomen gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met vrijdag 0,31%.

4. Verzuimuren

- a. De werknemer, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren, die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt, ter verzekering van voldoende nachtrust, voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zoveel roosteruren werkverzuim met behoud van inkomen. Als het overwerk van een werknemer in dagdienst begint op of na 04.00 uur 's ochtends ontstaat geen recht op verzuimuren.
- b. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, worden ze in het geheel niet toegekend. De tijd waarin het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend aan het overwerk.

Ploegendienst

5. a. Aan vast in ploegendienst werkende werknemers wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de 2-ploegendienst met het aanvangstijdstip 06.00 uur 15%
Voor de 3-ploegendienst bedraagt de toeslag 19.5%. Deze toeslag zal in individuele situaties bij een week nachtdienst eveneens worden betaald over de daaropvolgende twee weken, zijnde de ochtend- en de middagdienst.
Voor de 5-ploegendienst bedraagt de toeslag 28%.
- b. 1) Afbouwschema ploegentoeslag in maanden voor werknemers in vaste ploegendienst die in dag- dienst of in een lager betaald ploegendienst- rooster gaan werken.

Dienstjaren	< dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst		Meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst	
	<45 jaar	> 45 jaar	< 45 jaar	> 45 jaar
0-5	1	2	-	-
5-10	2	4	4	6
10-15	3	6	5	8
>15	4	8	6	10

- 2) Werknemers van 60 jaar en ouder die 10 jaar in ploegendienst hebben gewerkt en door bedrijfsomstandigheden teruggeplaatst worden in een lager betaalde dienst, behouden hun oorspronkelijke ploegentoeslag.
- 3) De werknemer in ploegendienst van 58 jaar en ouder kan op eigen verzoek en met behoud van een eventuele ploegentoeslag en in overleg met de werkgever (en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten) vanuit een 5 c.q. 3 ploegendienst kiezen voor een overplaatsing naar een 2-ploegendienst of naar een dagdienst.
- c De ploegentoeslag telt mee voor de vaststelling van de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht te werken in ploegendienst

Consignatie

6. a. Onder consignatie wordt verstaan de omstandigheid, dat een werknemer – buiten de voor deze vastgestelde werktijd – beschikbaar moet zijn, om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te komen verrichten.
- b. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen per dag:

- op maandag vanaf 06.00 tot vrijdag 18.00 uur:	1%
- op vrijdag vanaf 18.00 tot zondag 00.00 uur:	2%
- op roostervrije dagen:	2%
- op zon- en feestdagen:	3%

 van hun maandinkomen.

Zorgverzekering

dalli De Klok doet een vrijwillige bijdrage in de premie voor de zorgverzekering van de werknemer in de vorm van een vaste bruto bijdrage van € 25,- per maand.

Artikel 9

ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt verstaan: nieuwjaarsdag, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en eens in de vijf jaar 5 mei, te rekenen vanaf 1980.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt met uitzondering van de 5-ploegendienst als regel niet gewerkt.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het inkomen doorbetaald.
5. Op 24 en 31 december worden alle diensten uiterlijk om 18.00 uur beëindigd. De aanvangstijd op 27 december en 2 januari is 00.00 uur.
6. Voor de 5- ploegendienst geldt dat de kerstdagen en nieuwjaarsdag niet ingeroosterd zullen worden.

Artikel 10

GEOORLOOFD VERZUIM

1. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629b. BW bepaalde, geldt het volgende.

In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft behoeven te verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de resp. bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen het inkomen doorbetaald, mits zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van redenen van het verzuim kennis is gegeven en de gebeurtenis

in het desbetreffende geval wordt bijgewoond:

- a. bij ondertrouw van de werknemer: ½ dag;
- b. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
- c. bij huwelijk van:
 - één der ouders/schoonouders
 - eigen kinderen en tot het gezin behorende pleegkinderen
 - broers/zusters
 - zwagers/schoonzusters
 - kleinkinderen: 1 dag;
- d. Bij bevalling van de echtgenote 2 dagen indien er sprake is van verzuim op deze dagen;
- e. bij het overlijden van:
 - echtgeno(o)t(e)
 - (inwonende) eigen kinderen of pleegkinderen: de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart, tot een maximum van 5 dagen;
- f. bij overlijden van:
 - ouders/schoonouders
 - niet (inwonende) eigen-, pleeg- of aangehuwde kinderen
 - broers/zusters
 - zwagers/schoonzusters: 1 dag;alsmede bij de uitvaart van een dezer personen: 1 dag;
- g. bij uitvaart van:
 - grootouders
 - kleinkinderen: 1 dag;
- h. bij 25-, 40-, 50 en 60-jarig huwelijksfeest van:
 - de werknemer
 - ouders/schoonouders: 1 dag;
- j. bij priesterwijding of grote professie van:
 - (inwonende) kinderen/pleegkinderen
 - kleinkinderen
 - broers/zusters
 - zwagers/schoonzusters: 1 dag;
- k. In de hierboven onder a t/m j genoemde bepalingen worden werknemers die samenwonen, een samenlevingscontract hebben gesloten en dat kenbaar hebben gemaakt aan werkgever, als gehuwd beschouwd.
- l. bij het nakomen van buiten de schuld van het personeelslid door de wet of overheid opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet vervullen: de daarvoor benodigde uren tot een maximum van 1 dag; een en ander voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd en generlei vergoeding uit andere hoofde hiervoor wordt ontvangen;

- m. voor noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden: 2 uur.
Bij gebleken misbruik vindt geen uitkering plaats. In bijzondere gevallen kan in gunstige zin van deze regeling worden afgeweken;
 - n. indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van één der vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van inkomen toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar het oordeel van de werkgever toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet overschrijden;
 - indien een werknemer voor het bijwonen van een door één der vakverenigingen georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging overwegen en ter zake met de vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend, zal het inkomen over de toegekende dagen worden doorbetaald.
Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, welke dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing;
2. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
 - b. invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van 1 week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen), mits, wanneer het een verlenging betreft, 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 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - d.w.z. tenminste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
3. **Seniorenverlof**
- a. Uitsluitend op eigen verzoek en het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet bestaat voor werknemers van 60 jaar en ouder de gelegenheid om per dag de werktijd met 15 minuten te verminderen.
 - b. De niet opgenomen vrije tijd in verband met de vakantie, arbeidsongeschiktheid en dergelijke vervalt. Bovendien vervalt de extra vrije tijd waarop aanspraak bestaat en welke niet wordt opgenomen.
 - c. De werknemer krijgt de extra opgenomen vrije tijd (15 minuten) volledig doorbetaald.
 - d. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 11 lid 4 genoemde extra vakantiedagen voor oudere werknemers, resp. de in artikel 6, lid 3 genoemde werktijden.
 - e. Indien opname van verlofuren op een verlofdag groter is dan de halve arbeidsduur van de werkdag, dan vervallen op die dag de 15 minuten seniorenverlof. Indien de opname van verlofuren op een verlofdag kleiner is dan de halve arbeidsduur van de werkdag, dan worden de verlofuren in mindering gebracht in combinatie met 15 minuten seniorenverlof.

4. Mantelzorg

Steeds meer medewerkers hebben naast hun werkzaamheden bij dalli-De Klok een taak als mantelzorger. Mantelzorg en werk zijn te combineren, mits er bewust mee omgegaan wordt. Dan kan overbelasting worden voorkomen en kunnen medewerkers een balans vinden tussen werk en zorgtaken. Daarbij zijn maatwerkoplossingen bespreekbaar die aan de belangen van zowel mantelzorger als dalli-De Klok tegemoetkomen.

Artikel 11

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december daaropvolgend.
2. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 20 wettelijke, en 5 bovenwettelijke vakantiedagen met behoud van inkomen. Voor de 5-ploegendienst werknemers zijn dit 20 wettelijke dagen en 1 bovenwettelijke dag.
De jeugdige werknemer, die op 1 juni van enig vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op een extra vakantie van 2 bovenwettelijke dagen.

Werknemers van dalli De Klok hebben de mogelijkheid om vakantiedagen te kunnen kopen/verkopen. Werknemers mogen 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen (per jaar) kopen en 2 (bovenwettelijke) vakantiedagen (per jaar) verkopen.

In afwijking op voorgaande afspraak hebben werknemers van dalli De Klok vanaf 1 juli 2013 tot 1 juli 2018 de mogelijkheid om 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen (per jaar) te kunnen verkopen. Deze afspraak geldt tot 1 juli 2018 en wordt nadien, tenzij bij cao anders wordt overeengekomen, ongewijzigd voortgezet.
Uitdrukkelijke voorwaarde van dalli De Klok om dagen te kunnen kopen is dat het vakantiesaldo van de betreffende werknemer in dat geval op 0 staat of uitkomt.
3.
 - a. Van deze vakantie zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden genoten. De overige vakantiedagen zullen als snipperdagen gelden.
De aaneengesloten vakantie zal gegeven worden in de maanden juni tot en met augustus.
 - b. De werknemer dient de hem toegekende vakantiedagen als regel vóór het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben.
 - c. Indien de werknemer zijn wettelijke vakantie rechten niet heeft opgenomen binnen 6 maanden na het einde van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, "vervallen de wettelijke vakantiedagen. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar. Zie ook art 11 lid 11.
 - d. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het vakantiejaar kan opnemen.
 - e. Voor de 5-ploegendienstrooster geldt het volgende: voor een vakantieopname van 2 weken zullen maximaal 6 dagen van het vakantiedagentegoed worden ingehouden; voor 3 weken zijn dat 12 dagen. Voor overige ingeroosterde dagen zal werkgever compensatie aanwijzen (in overleg met werknemer). De werkgever zal bezien of werknemers onevenredig getroffen worden, doordat zij door de verroosting onevenredig veel zondagen /feestdagen moeten werken en daarvoor deelherverroosteringen inzetten. Het aantal vakantiedagen bedraagt 21 dagen. De werknemer zal - in geval van gewenst verlof - zulks zo tijdig aanmelden dat de werkgever daarop kan anticiperen. Dat betekent in geval van nachtdienstverlof ten minste 10 werkdagen van tevoren.
 - f. De werknemer dient er zorg voor te dragen dat hij aan het einde van het kalenderjaar niet een teveel aantal vakantiedagen heeft opgenomen waardoor een negatief verlofsaldo is ontstaan. Het maximum aantal verlofuren wat een werknemer in de min mag staan is 40 uur. Staat de werknemer aan het einde van het kalenderjaar meer dan 40 uur in de min, dan vindt aan het einde van het kalenderjaar verrekening van dit meerdere plaats met het maandinkomen.

4. De werknemer die in het vakantiejaar de navolgende leeftijd bereikt, heeft per vakantiejaar recht op extra bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris, te weten:
 - 40 jaar: 1 dag
 - 45 jaar: 2 dagen
 - 50 jaar: 3 dagen
 - 55 jaar: 4 dagen
 - 56 jaar: 5 dagen
 - 57 jaar: 6 dagen
 - 58 jaar: 7 dagen
 - 59 jaar: 8 dagen
 - 60 jaar: 9 dagen
 - 61 jaar: 10 dagen

5. De werknemer, die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor het einde van het vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever, heeft, in afwijking van het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar recht op een evenredig deel van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantie. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enig 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 een 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.

6.
 - a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 2 dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt.
 - b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip, dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. De snipperdag dient ten minste 24 uur voor de opname te worden aangevraagd.
 - c. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie- of snipperdagen altijd de dagen van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

7.
 - 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 loon heeft.
 - b.
 - 1) Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a) ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - b) zwangerschap of bevalling;
 - c) het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis met betrekking tot de landsverdediging of openbare orde, niet zijn opkomstplicht voor de eerste oefening;
 - d) het genieten van verlof, gebaseerd op een in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet geëffectueerd verlof, mits de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking van zijn recht op dit verlof de werkgever in kennis heeft gesteld;
 - e) het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging, waarbij de werknemer is aangesloten, georganiseerde bijeenkomst;
 - f) onvrijwillige werkloosheid tijdens het dienstverband;
 - g) politiek verlof.

8.
 - a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen, genoemd in artikel 10, lid 1a tot en met j, alsmede artikel 11, lid 7 b1 gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien één der onder a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.
 - c. Indien het niet mogelijk is vooraf de mededeling te doen, dient deze onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag te geschieden.
Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
 - d. Indien ingevolge het sub b. bepaalde de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
 - e. De reeds zieke werknemer die met vakantie wil gaan is verplicht dit aan de werkgever te melden. De dagen waarop hij dan met vakantie is zullen als vakantiedagen worden geteld en van het vakantiedagensaldo worden afgeschreven.
9.
 - a. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen echter niet opneemt, zal hem voor elke vakantiedag een evenredig deel van zijn inkomen worden uitbetaald.
 - c. De werkgever heeft het recht bij het beëindigen van de dienstbetrekking voor teveel genoten vakantiedagen een evenredig deel van het inkomen in te houden.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van inkomen welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mee te delen, hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van inkomen de werknemer aanspraak kan maken. Dit geschiedt door aan de werkgever de verklaring van de vorige werkgever te geven omtrent vakantie zonder behoud van inkomen welke hem op het tijdstip van de aanvang van de dienstbetrekking nog toekomt.
11. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen of verjaren conform de wettelijke bepalingen dienaangaande. (Met ingang van 1 januari 2012 is de wettelijke regeling in het BW als volgt:
De wettelijke vakantiedagen vervallen na zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
De bovenwettelijke vakantiedagen, de wettelijke dagen waarvan de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om ze op te nemen, en het saldo van zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen dat de werknemer op 31 december 2011 had staan, verjaren na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.)

Artikel 11.1

TIJDSPAREN

1. De werknemer heeft de mogelijkheid tot tijdsparen.

2. Bronnen voor tijdsparen zijn:
 - * De bovenwettelijke vakantiedagen. (De bovenwettelijke vakantiedagen zijn die dagen die voor een voltijd werknemer boven het aantal van de wettelijke 20 dagen vakantie uitstijgen).
 - * de compensatie uren voor overwerk in tijd voor tijd zoals genoemd in artikel 8 lid 2a tot en met f.
3. Doelen voor tijdsparen zijn:
 - * een aangesloten verlofperiode van maximaal 3 maanden eens in de vijf jaar;
 - * een individueel verlof (ook wel: maatwerkverlof), welke in overleg met de werknemer wordt bepaald en welke voldoet aan de wettelijke vereisten.
4. Voor de dagen die aangewend worden voor verlofsparen zijn onderstaande regels van kracht:
 - * de gespaarde dagen kunnen niet verjaren.
 - * registratie van gespaarde dagen vindt plaats in tijd (dagen).
 - * het saldo van de tijdsparrekening kan maximaal 65 dagen bedragen.
 - * de gespaarde dagen hebben de inkomenswaarde van het moment van opname.
 - * de werknemer dient de dagen voor beëindiging van het dienstverband opgenomen te hebben. Deze dagen kunnen in principe niet in geld worden uitbetaald.
5. De werknemer kan jaarlijks voor 1 januari aangeven of hij voor het komend jaar gebruik wenst te maken van de mogelijkheid van tijdsparen.

Dit gebeurt door middel van een speciaal formulier. Het saldo van de tijdsparregeling wordt apart op de salarisstrook vermeld. Indien een werknemer het gespaarde tegoed wenst op te nemen dient hij dit een jaar van tevoren aan te geven en te overleggen met de leidinggevende. De werkgever stemt in met het verlof, tenzij bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek mee. In onderling overleg wordt er dan naar een alternatief gezocht.

Arbeidsvoorwaarden

- o Doorbetaling salaris: Tijdens het spaarverlof wordt het op dat moment geldende maandinkomen doorbetaald, inclusief verhogingen op grond van de CAO die tijdens de verlofperiode ingaan. Ook de sociale verzekeringen, de opbouw van (vroeg) pensioen en de ziektekostenverzekering lopen tijdens de verlofperiode gewoon door, ervan uitgaande dat de werknemer de gebruikelijke premies blijft afdragen tijdens de verlofperiode.
- o Onkostenvergoedingen: Ten aanzien van de onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen, zoals tegemoetkoming in de kosten voor woon-werk verkeer en consignatie toeslagen, worden tijdens het opnemen van spaarverlof dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid.
- o Opbouw vakantie: Tijdens de verlofperiode gaat de opbouw van vakantie- en ADV-dagen op normale wijze door.
- o Ziekte tijdens het verlof: In geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens reguliere vakanties. Dit betekent dat bij ziekte de normale ziekmeldingsprocedure geldt.
- o Vervanging/overdracht werkzaamheden: De werkgever en de werknemer zullen in nauwe samenwerking de overdracht van de werkzaamheden ten behoeve van vervanging regelen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij hieraan meewerkt.
- o Terugkeer in functie: De werknemer komt na afloop van het spaarverlof in de regel terug in zijn/haar oude functie, hierover worden individuele afspraken gemaakt.
- o Verlenging verjaringsperiode: Op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zij de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband duurt.

Artikel 12

VAKANTIETOESLAG

1. Deze toeslag wordt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand mei uitbetaald en bedraagt voor werknemers van 22 jaar en ouder ten minste het schaalbedrag dat behoort bij salarisschaal III bij 3 functiejaren.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het genoten inkomen van 1 augustus tot en met 31 juli van enig jaar. Onder inkomen wordt verstaan het maandinkomen.
3. Werknemers, die niet het gehele vakantiejaar in dienst van de werkgever zijn geweest, ontvangen een evenredig deel van de toeslag als bedoeld in lid 1.

Artikel 13

EINDEJAARSUITKERING

1. Aan de werknemer, die gedurende een vol kalenderjaar in dienst is geweest, wordt aan het einde van het jaar een gratificatie toegekend van 8% van 12 x het genoten maandinkomen over het kalenderjaar.
2. Werknemers die niet gedurende het volledige kalenderjaar in dienst zijn geweest, ontvangen een eindejaarsuitkering naar rato.
- 3.. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december uitbetaald.

Artikel 14

SPAARREGELINGEN

Spaarloonregeling
Vervallen

Artikel 15

PENSIOEN

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waarvan het deelnemerschap voor de werknemer verplicht is op grondslag van het pensioenreglement.
2. De regeling is neergelegd in twee afzonderlijke pensioenreglement (01-01-2014).
3. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbend op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever eerst na overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld.
4. De volledige pensioenaanspraken worden tijdens de periode van het ouderschapsverlof opgebouwd, waarbij zowel door de werkgever als door de werknemer het volledige aandeel in de pensioenpremie wordt doorbetaald.

Artikel 16

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ná 1 januari 2004 ligt

1. Op de werknemer die wegens ziekte niet in staat is om passende arbeid te verrichten zijn de wettelijke regelingen van toepassing voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. a. In afwijking van lid 1 kan de werknemer die conform de wet, het verzuimreglement en de controlevoorschriften handelt zoals bedoeld in lid 1, aanspraak maken op een aanvullende uitkering tot 100% van het loon gedurende een periode van 104 weken op de wettelijke loondoorbetaling.
3. De bepalingen met betrekking tot de loonbetaling c.q. aanvullingen op de loonbetalingen op grond van de wettelijke regelingen zijn niet van toepassing indien:
 - a. de ziekte het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking de werkgever geen of valse inlichtingen heeft verstrekt;
 - b. de werknemer misbruik maakt van de regeling;
 - c. de werknemer zich niet houdt aan de controle- en begeleidingsvoorschriften, zoals deze in overleg met de Ondernemingsraad zijn vastgesteld;
 - d. de wettelijke uitkering door het uitvoeringsorgaan wordt geweigerd;
 - e. er sprake is van een situatie zoals bedoeld in artikel 5 lid 4 (arbeidsongeschiktheid na de AOW gerechtigde leeftijd) van deze cao.

Bij beoordeling of er al dan niet sprake is van een gedraging van de werknemer als bedoeld onder a en b van dit lid, zal de werkgever zich laten leiden door het door de Arbodienst respectievelijk uitvoeringsorgaan ingenomen standpunt."

4. Onder netto inkomen wordt verstaan het bruto inkomen, berekend over de voorafgaande periode, exclusief overwerk en onder aftrek van de premies voor de sociale verzekeringswetten, welke de betrokken werknemer verschuldigd zou zijn, indien hij gewerkt zou hebben.
5. Bij een geschil tussen werknemer en werkgever over het al dan niet arbeidsgeschikt zijn gedurende het eerste ziektejaar, waarbij een second opinion aan de bedrijfsvereniging wordt gevraagd, wordt tijdens de beroepsprocedure bij wijze van voorschot het loon doorbetaald conform artikel 7: 629 BW.
6. De werkgever kan ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden doen gelden. De werknemer is verplicht mee te werken aan deze vordering.

Artikel 17

WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgever zal gedurende de looptijd van deze CAO een werkgeversbijdrage in het kader van de Stichting Fonds Industriële Bonden verstrekken. De hoogte van deze zogenaamde vakbondsbijdrage wordt jaarlijks vastgesteld.

Artikel 18

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 19

DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015 en eindigt zonder dat opzegging vereist is, van rechtswege op 30 juni 2017

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen.

Partij enerzijds

Partijen anderzijds

Zeepfabriek dalli De Klok B.V.
te Heerde

FNV
te Amsterdam

CNV Vakmensen
te Utrecht

De Unie
Culemborg

Bijlage I

FUNKTIELIJST PER 1 JULI 2015

I		II		III	
				01.16.1	Ass.Machineoperator
				05.11.0	Kantinemedewerkster
				05.10.0	Schoonmaker
IV		V		VI	
03.05.3	Log.Med.Heftruck	01.14.1	Allround Machineoperator	01.37.1	Med.Ondersteuning Civiel Technicus
01.15.1	Machineoperator	03.04.3	Logistiek Med.Magazijn	04.04.5	Mw. Goederenontvangstbureau
01.28.0	Prod.Medew.Proces	05.09.0	Medew.Interne Dienst	01.27.1	Procesoperator B
		01.28.1	Procesoperator A		
VII		VIII		IX	
04.04.3	Magazijnchef TSN		Adm.Med. Bedrijfsbureau	04.01.4	Allround Adm.Med. Bedrijfsbureau
05.05.2	Telefoniste/Receptioniste	02.02.2	Analist Kwaliteitszorg	05.02.4	Med.Personeels- en Salarisadministratie
02.20.2	Medewerker Proefstation	04.04.0	Logistiek Med.Administratie		Junior Product Manager
	Procesoperator C	04.04.2	Magazijnchef		Marketing Coördinator
		02.06.0	Medew.Kwaliteitszorg	01.38.1	Magazijnbeheerder TD
		05.20.0	Med.Crediteurenadministratie	04.01.3	Med.Materiaalvoorziening
		01.31.2	Monteur Mechanisch	05.20.1	Med.Financiële Administratie
		01.09.0	Projektbegeleider Persen	01.32.1	Monteur Elektro & Instrum.
				01.08.0	Procescoördinator
				02.20.3	Produktontwikkelaar A
				05.14.0	Secretaresse
X		XI		XII	
05.20.2	Administrateur	01.03.3	Arbo/Opleidingscoördinator	01.36.0	Algemeen Technicus
					Hoofd
01.07.0	Ploegleider	01.34.0	Civiel Technicus	04.01.0	Bedrijfsbureau
02.20.4	Produktontwikkelaar B	01.30.0	Chef Onderhoud	02.11.0	Local Quality Manager

02.15.0	Produktontwikkelaar	05.13.0	IT/Netwerkbeheerder	02.14.0	Procesontwikkelaar
	Proces		Medew.Controlling	01.35.0	Product Man.Verpakking
05.13.1	Product Manager A	04.01.5	Productieleader		
04.01.1	Systeembeheerder	01.04.0	Produktontwikkelaar C		
	Planner Lange Termijn	02.20.5	Produktontwikkelaar C-1		
		02.20.6	Personeelsadviseur		
		05.02.5	Verpakkingstechnicus		
		07.06.1	Product Manager B		

Bijlage II

SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 01-09-2015 (+1,5%)												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
0 functie jaren	1.693,95	1.708,78	1.733,24	1.763,80	1.810,73	1.886,72	1.986,78	2.121,49	2.307,44	2.496,48	2.788,70	3.125,38
1 functie jaren	1.790,33	1.806,40	1.832,36	1.864,46	1.913,89	1.994,22	2.100,49	2.243,19	2.439,64	2.638,56	2.947,48	3.303,92
2 functie jaren	1.886,72	1.904,01	1.931,81	1.965,20	2.017,08	2.102,33	2.213,53	2.363,65	2.571,21	2.781,26	3.106,83	3.482,45
3 functie jaren	1.935,52	1.952,81	1.980,27	2.015,24	2.068,98	2.156,06	2.270,34	2.424,80	2.636,73	2.852,91	3.186,53	3.572,03
4 functie jaren	1.978,15	1.994,22	2.030,07	2.064,66	2.130,73	2.215,38	2.342,05	2.497,71	2.721,36	2.937,55	3.276,61	3.667,20
5 functie jaren	2.022,65	2.036,25	2.076,39	2.111,57	2.190,68	2.275,93	2.413,68	2.568,14	2.803,51	3.020,37	3.365,10	3.762,30
6 functie jaren	2.064,66	2.078,23	2.127,14	2.159,17	2.248,73	2.335,86	2.485,98	2.639,20	2.888,78	3.103,76	3.454,66	3.856,22
7 functie jaren	2.105,40	2.122,08	2.173,37	2.207,57	2.304,69	2.397,01	2.558,89	2.712,08	2.970,93	3.186,54	3.544,24	3.951,95
8 functie jaren		2.163,48	2.225,15	2.255,51	2.369,12	2.456,32	2.630,52	2.783,11	3.054,33	3.271,17	3.633,82	4.047,73
9 functie jaren				2.304,31	2.428,52	2.515,64	2.700,34	2.854,16	3.138,97	3.353,98	3.723,41	4.142,87
10 functie jaren						2.576,15	2.773,25	2.925,83	3.221,74	3.437,93	3.812,99	4.237,99
11 functie jaren								2.998,72	3.305,76	3.522,00	3.901,93	4.331,92
12 functie jaren										3.606,01	3.990,31	4.428,92
13 functie jaren											4.080,48	4.522,81
14 functie jaren												4.618,57

Salarisschalen per 01-01-2016 (+ 0,5%)												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
0 functie jaren	1702,42	1717,32	1741,91	1772,62	1819,78	1896,15	1996,71	2132,10	2318,98	2508,96	2802,64	3141,01
1 functie jaren	1799,28	1815,43	1841,52	1873,78	1923,46	2004,19	2110,99	2254,41	2451,84	2651,75	2962,22	3320,44
2 functie jaren	1896,15	1913,53	1941,47	1975,03	2027,17	2112,84	2224,60	2375,47	2584,07	2795,17	3122,36	3499,86
3 functie jaren	1945,20	1962,57	1990,17	2025,32	2079,32	2166,84	2281,69	2436,92	2649,91	2867,17	3202,46	3589,89
4 functie jaren	1988,04	2004,19	2040,22	2074,98	2141,38	2226,46	2353,76	2510,20	2734,97	2952,24	3292,99	3685,54
5 functie jaren	2032,76	2046,43	2086,77	2122,13	2201,63	2287,31	2425,75	2580,98	2817,53	3035,47	3381,93	3781,11
6 functie jaren	2074,98	2088,62	2137,78	2169,97	2259,97	2347,54	2498,41	2652,40	2903,22	3119,28	3471,93	3875,50
7 functie jaren	2115,93	2132,69	2184,24	2218,61	2316,21	2409,00	2571,68	2725,64	2985,78	3202,47	3561,96	3971,71
8 functie jaren		2174,30	2236,28	2266,79	2380,97	2468,60	2643,67	2797,03	3069,60	3287,53	3651,99	4067,97
9 functie jaren				2315,83	2440,66	2528,22	2713,84	2868,43	3154,66	3370,75	3742,03	4163,58
10 functie jaren						2589,03	2787,12	2940,46	3237,85	3455,12	3832,05	4259,18
11 functie jaren								3013,71	3322,29	3539,61	3921,44	4353,58
12 functie jaren										3624,04	4010,26	4451,06
13 functie jaren											4100,88	4545,42
14 functie jaren												4641,66

Salarisschalen per 01-07-2016 (+ 1,7%)														
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
0 functie jaren			1731,36	1746,51	1771,52	1802,75	1850,72	1928,38	2030,65	2168,35	2358,40	2551,61	2850,28	3194,41
1 functie jaren			1829,87	1846,29	1872,83	1905,63	1956,16	2038,26	2146,88	2292,73	2493,52	2696,83	3012,58	3376,89
2 functie jaren			1928,38	1946,06	1974,47	2008,61	2061,63	2148,76	2262,42	2415,85	2628,00	2842,69	3175,44	3559,36
3 functie jaren			1978,27	1995,93	2024,00	2059,75	2114,67	2203,68	2320,48	2478,35	2694,96	2915,91	3256,90	3650,92
4 functie jaren			2021,84	2038,26	2074,90	2110,25	2177,78	2264,31	2393,77	2552,87	2781,46	3002,43	3348,97	3748,19
5 functie jaren			2067,32	2081,22	2122,25	2158,21	2239,06	2326,19	2466,99	2624,86	2865,43	3087,07	3439,42	3845,39
6 functie jaren			2110,25	2124,13	2174,12	2206,86	2298,39	2387,45	2540,88	2697,49	2952,57	3172,31	3530,95	3941,38
7 functie jaren			2151,90	2168,95	2221,37	2256,33	2355,59	2449,95	2615,40	2771,98	3036,54	3256,91	3622,51	4039,23
8 functie jaren				2211,26	2274,30	2305,33	2421,45	2510,57	2688,61	2844,58	3121,78	3343,42	3714,07	4137,13
9 functie jaren						2355,20	2482,15	2571,20	2759,98	2917,19	3208,29	3428,05	3805,64	4234,36
10 functie jaren								2633,04	2834,50	2990,45	3292,89	3513,86	3897,19	4331,59
11 functie jaren										3064,94	3378,77	3599,78	3988,10	4427,59
12 functie jaren												3685,65	4078,43	4526,73
13 functie jaren													4170,59	4622,69
14 functie jaren														4720,57

Salarisschalen per 01-01-2017 (+ 0,3%)												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
0 functie jaren	1.736,55	1.751,75	1.776,83	1.808,16	1.856,27	1.934,17	2.036,74	2.174,86	2.365,48	2.559,26	2.858,83	3.203,99
1 functie jaren	1.835,36	1.851,83	1.878,45	1.911,35	1.962,03	2.044,37	2.153,32	2.299,61	2.501,00	2.704,92	3.021,62	3.387,02
2 functie jaren	1.934,17	1.951,90	1.980,39	2.014,64	2.067,81	2.155,21	2.269,21	2.423,10	2.635,88	2.851,22	3.184,97	3.570,04
3 functie jaren	1.984,20	2.001,92	2.030,07	2.065,93	2.121,01	2.210,29	2.327,44	2.485,79	2.703,04	2.924,66	3.266,67	3.661,87
4 functie jaren	2.027,91	2.044,37	2.081,12	2.116,58	2.184,31	2.271,10	2.400,95	2.560,53	2.789,80	3.011,44	3.359,02	3.759,43
5 functie jaren	2.073,52	2.087,46	2.128,62	2.164,68	2.245,78	2.333,17	2.474,39	2.632,73	2.874,03	3.096,33	3.449,74	3.856,93
6 functie jaren	2.116,58	2.130,50	2.180,64	2.213,48	2.305,29	2.394,61	2.548,50	2.705,58	2.961,43	3.181,83	3.541,54	3.953,20
7 functie jaren	2.158,36	2.175,46	2.228,03	2.263,10	2.362,66	2.457,30	2.623,25	2.780,30	3.045,65	3.266,68	3.633,38	4.051,35
8 functie jaren		2.217,89	2.281,12	2.312,25	2.428,71	2.518,10	2.696,68	2.853,11	3.131,15	3.353,45	3.725,21	4.149,54
9 functie jaren				2.362,27	2.489,60	2.578,91	2.768,26	2.925,94	3.217,91	3.438,33	3.817,06	4.247,06
10 functie jaren						2.640,94	2.843,00	2.999,42	3.302,77	3.524,40	3.908,88	4.344,58
11 functie jaren								3.074,13	3.388,91	3.610,58	4.000,06	4.440,87
12 functie jaren										3.696,71	4.090,67	4.540,31
13 functie jaren											4.183,10	4.636,56
14 functie jaren												4.734,73

Naast het bestaande loongebouw wordt een aparte loonschaal opgenomen voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt door aan te sluiten op het bestaande loongebouw, waarbij met name gekeken wordt naar het maximum van de laagste loonschaal maar in ieder geval op 120% WML. Indien het schaalmaximum van de reguliere laagste loonschaal substantieel hoger is dan 120% WML zal het maximum van de nieuwe specifieke loonschaal ook substantieel hoger zijn.

De nieuwe in te richten loonschaal kent groeistappen die aansluiten op de bestaande stappen in het bestaande loongebouw (tussen 1% en 2,5% van WML). De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de participatiewet behoren;
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt

SALARISSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 40 UUR PER WEEK	
EXCLUSIEF VOOR MEDEWERKERS VAN WIE IS VASTGESTELD	
DAT ZIJ BEHOREN TOT DE DOELGROEP VAN DE PARTICIPATIEWET	
MET INGANG VAN:	1-jul-15
salaris groep WML	salaris
aanvang 100% WML	€ 1.507,80
periodiek 1	€ 1.537,96
periodiek 2	€ 1.568,72
periodiek 3	€ 1.600,09
periodiek 4	€ 1.632,09
periodiek 5	€ 1.664,73
periodiek 6	€ 1.698,03
periodiek 7	€ 1.731,99
periodiek 8	€ 1.766,63
periodiek 9	€ 1.801,96
Max 120% WML	€ 1.809,36

Bijlage III

PROTOCOL ZIEKTEVERZUIM/WET VERBETERING POORTWACHTER

Zeepfabriek dalli De Klok B.V. heeft in het kader van de verzuimbestrijding een plan van aanpak ontwikkeld, gericht op Preventie, Begeleiding en Re-integratie:

Preventie: sociaal beleid/Arbo;
leiderschap;
periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek;
Arbo-doorlichting op afdelingsniveau;
werkplekonderzoek;
verzuimregistratie/verzuimpatronen.

Begeleiding: Begeleiding Arbodienst:
UWV
bezoek chef/collega's/P&O

Reïntegratie: inpassingplan;
begeleiding.

Gezien de ontwikkeling van het ziekteverzuim tot en met 1991 als gevolg van het huidige beleid binnen de onderneming, stellen partijen vast, op dit moment geen aanleiding te zien tot het opnemen van prikkels zoals overeengekomen in het Stichtingsakkoord van oktober 1991.

Arbeidsongeschiktheid

- a. De werkgever zal samen met de OR en in consultatie met de Arbodienst nagaan welke functies in principe vervuld kunnen worden door mindervaliden.
- b. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - de fysieke vereisten voor de betreffende functie;
 - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is in de betreffende functies deeltijdwerkers aan te stellen.
- c. De aldus genomineerde functies zullen, in het geval deze functies vacant komen, worden bezet door mindervalide. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de beperkingen/mogelijkheden van de mindervalide, teneinde hem of haar een passende functie te kunnen aanbieden.

- d. Onder mindervalide wordt verstaan, die werknemers die als gevolg van een handicap niet meer in staat zijn hun oorspronkelijke functie te vervullen, maar wel in staat zijn om gedurende enige tijd per dag arbeid te verrichten.
- e. Wanneer een werknemer mindervalide wordt, zal in overleg met de Arbodienst worden vastgesteld of hij/zij in een van de genomineerde functies kan worden geplaatst. Indien dit niet het geval is en/of de betrokken werknemer weigert, zal ontslag worden aangevraagd.
- f. De vakorganisaties zullen tijdens het periodiek overleg over de uitwerking van dit protocol worden geïnformeerd.

Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden als volgt zijn neergelegd.

Indien na afloop van het ziektejaar de WAO/IVA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van de CAO zal maximaal 104 weken bedragen.

Indien een werknemer in het kader van de wet Verbetering Poortwachter bij dalli De Klok B.V. in een andere functie met een lager salaris wordt geplaatst, is eveneens voor de duur van de herplaatsing artikel 7, lid 3 sub c van toepassing. Indien een werknemer gedurende de herplaatsing uitvalt zal artikel 16 van de CAO van toepassing zijn.

De loondoorbetaling dan wel aanvulling tot 100% is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO/IVA-uitkering uit te stellen, met een maximum van 104 weken.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding of ervaring en vaardigheden van de werknemer. Ook zal worden gekeken of de werknemer door middel van scholing of de functie door hergroepering van taken geschikt kan worden gemaakt. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werkgever draagt de kosten van de second opinion.

De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Het loon zal gedurende de second opinion procedure worden doorbetaald, indien deze second opinion binnen 10 dagen wordt aangevraagd. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO/IVA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacy-reglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Bijlage IV

WET ARBEID EN ZORG

Op 1 december 2001 is de wet Arbeid en Zorg in werking getreden. In deze wet zijn nieuwe en reeds bestaande verlofregelingen ondergebracht die het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk maken.

Hieronder volgt een korte samenvatting van de Wet Arbeid en Zorg.

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is een verlofvorm die werknemers in staat stelt zelf gedurende korte tijd een ziek t (pleeg of stief)kind, een partner, een ouder, grootouders, broers, zussen, kleinkinderen, huisgenoten of anderen in hun sociale omgeving, zoals vrienden en bekenden te verzorgen. Om aanspraak te kunnen maken op kortdurend zorgverlof moet er sprake zijn van een noodzakelijke verzorging vanwege ziekte. Deze noodzaak betreft niet alleen de behoefte aan zorg, ook moet noodzakelijk zijn dat de werknemer die zorg verleent en dat die zorg niet op andere wijze verstrekt kan worden.

Het verlof bedraagt voor een werknemer maximaal 2 maal de arbeidsduur per week op jaarbasis.

Voor een werknemer die parttime werkt bestaat er recht op een evenredig deel van die dagen.

De werknemer moet het opnemen van het kortdurende zorgverlof vooraf, onder opgave van redenen, melden aan de werkgever. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de redenen. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemning en de vermoedelijke duur van het verlof aan.

Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer ervan meldt aan de werkgever. De werkgever kan het zorgverlof weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Als het zorgverlof eenmaal is ingegaan, kan de werkgever het verlof dat al is toegekend, niet meer ongedaan maken. De werkgever mag niet achteraf aangeven dat de werknemer geen aanspraak kan maken op het kortdurend zorgverlof in verband met zwaarwegende bedrijfsbelangen.

De werkgever kan van de werknemer achteraf wel verlangen dat hij aannemelijk maakt dat er sprake was van noodzakelijke verzorging van een zieke.

Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, behoudt de werknemer gedurende de periode dat hij kortdurend zorgverlof geniet recht op 70% van het loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

Eventuele reiskosten, onkostenvergoedingen etc. worden gestaakt.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Naast het kortdurend zorgverlof geeft het calamiteitenverlof de werknemer het recht om voor de duur van een uur tot max. een paar dagen in geval van onvoorziene omstandigheden of arts- of ziekenhuisbezoeken van de werknemer zelf of van anderen voor wie begeleiding door de werknemer noodzakelijk is, korte tijd verlof op te nemen om de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen (zoals het afhalen van een ziek kind uit het kinderdagverblijf of het bijwonen van de bevalling van de partner).

De werknemer die gebruik wenst te maken van het calamiteitenverlof moet dit vooraf melden aan de werkgever. De werknemer moet daarbij ook de reden vermelden. Alleen als het niet mogelijk is om die melding vooraf te doen, kan dit achteraf maar wel zo spoedig mogelijk.

Overigens mag de werkgever achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn werk niet heeft kunnen verrichten wegens een van de redenen van het wettelijk calamiteitenverlof. De werkgever mag het verlof niet weigeren.

Calamiteitenverlof is betaald verlof: de werknemer heeft aanspraak op volledige doorbetaling van zijn loon gedurende 1 dag.

Indien zowel aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof wordt voldaan, eindigt het calamiteitenverlof en gaat het over in kortdurend zorgverlof.

Примечание [AmJ1]: Per 1 juli 2015 wordt de kring van personen uitgebreid waarvoor de werknemer zorgverlof kan opnemen.

Примечание [AmJ2]: Het is niet mogelijk om de duur van het calamiteitenverlof te beperken tot 1 dag, maar wel de loondoorbetaling.

Kraamverlof

Het kraamverlof is een nieuwe verlofvorm die de werknemer gedurende 4 weken na de bevalling e, danwel 4 weken na thuiskomst in geval geboorte heeft plaatsgevonden in het ziekenhuis, van de partner, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, het recht geeft op 2 dagen verlof met behoud van loon.

Het recht bestaat vanaf de dag dat het kind thuis verblijft bij de moeder. Naast het kraamverlof van twee dagen, heeft elke ouder een onvoorwaardelijk recht op drie dagen ouderschapsverlof rond de bevalling.

Adoptieverlof en verlof bij pleegzorg

Werknemers die een kind adopteren hebben recht op maximaal 4 **weken** adoptieverlof. Ook pleegouders hebben recht op maximaal vier weken verlof. Voorwaarde is wel dat bij plaatsing van het kind in het gezin duidelijk is dat het kind duurzaam in het gezin wordt opgenomen. Beide ouders hebben recht op het verlof. Het recht op verlof bestaat vanaf 4 weken voor de eerste dag van de feitelijke opneming van het kind. Het recht op verlof bestaat gedurende een periode van **26** weken.

De werknemer moet de ingangsdatum van het verlof, voor zover mogelijk, uiterlijk 3 weken van tevoren aan de werkgever melden. Daarbij dient de werknemer ook aan te geven wat de omvang van het verlof zal zijn.

Gedurende de verlofperiode van 4 weken heeft de werkgever geen loondoorbetalingverplichting. In plaats daarvan heeft de werknemer recht op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg. De uitkering bedraagt 100% van het dagloon, maar ten hoogste het maximum dagloon voor de werknemersverzekeringen.

Hoewel de werkgever tijdens het verlof geen loondoorbetalingverplichting heeft, moet de werkgever over deze periode wel vakantietoeslag betalen. De opbouw van vakantiedagen loopt ook gewoon door.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof die in de praktijk al bestond, is wettelijk vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg. De regeling is in grote lijnen hetzelfde gebleven. De werkneemster heeft het recht op tenminste 16 weken verlof. De werkneemster kan zelf de aanvangdatum van het verlof bepalen. Er bestaat recht op een verlof vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum met als uiterste datum vier weken voor deze dag. De werkneemster moet de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof uiterlijk drie weken van tevoren aan de werkgever melden en daarbij een zwangerschapsverklaring overleggen. De werkneemster heeft het recht om het bevallingsverlof flexibel op te nemen. Direct na de bevalling moet er in elk geval 6 weken bevallingsverlof worden **genoten**.

Gedurende de periode dat het verlof wordt genoten, heeft de werkneemster recht op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg. Deze bedraagt 100% van het laatste loon, maar ten hoogste het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen. De werkgever moet over de periode van verlof wel vakantietoeslag betalen. De opbouw van vakantiedagen loopt ook gewoon door.

Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof is in de Wet Arbeid en Zorg geflexibiliseerd. Thans bestaat de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in 3 gedeeltes op te nemen (elk ten minste 1 maand). Ouders die een meerling krijgen en ouders die op hetzelfde tijdstip meerdere kinderen adopteren, hebben voor elk kind recht op ouderschapsverlof.

Примечание [AmJ3]: Per 1 januari 2015 hoeft de periode niet meer aaneengesloten te zijn.

Примечание [AmJ4]: Per 1 januari 2015 is dit 26 weken

Примечание [AmJ5]: Dit geldt vanaf 1 januari 2015

Примечание [AmJ6]: Dit is per 1 januari 2015 afgeschaft. Het is niet meer noodzakelijk dat de werknemer een jaar in dienst is geweest.

Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week.

De werkgever kan een dergelijk verzoek van de werknemer afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

De werknemer moet het ouderschapsverlof 2 maanden van tevoren schriftelijk melden bij de werkgever. Daarbij moet dan tevens worden aangegeven wat de (vermoedelijke) datum van ingang is en hoe men het verlof wenst op te nemen. Deze meldingsverplichting geldt voor elk tijdvak van ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof is onbetaald.

Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is er voor een werknemer die voor langere tijd voor een ernstig zieke partner, kind, ouders, broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of andere in de sociale omgeving waarmee een relatie bestaat en die van werknemer zijn of haar hulp afhankelijk zijn en waarvoor werknemer moet zorgen. De werkgever betaalt het salaris van de werknemer tijdens het verlof niet door. Per 12 maanden kan de werknemer maximaal 6 maal het aantal uren dat de werknemer per week werkt aan langdurend zorgverlof opnemen. Dit verlof moet minstens 2 weken voordat het verlof ingaat, schriftelijk worden aangevraagd. Indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet zal het verlof gehonoreerd worden. Tijdens de verlofperiode bouwt werknemer wel vakantiedagen op.

Примечание [AmJ7]: Vanaf 1 januari 2015 kan de werknemer verzoeken om elke gewenste wijze van opname (periode of opnamepatroon) van het ouderschapsverlof.

Bijlage V

PROTOCOL VAN AFSPRAKEN CAO 2015–2017

Looptijd

Een looptijd van 2 jaar (van 1 juli 2015 tot 1 juli 2017).

Opleidingskansen dalli-De Klok

CAO-partijen hebben het opleidingsbeleid voor werknemers hoog in het vaandel staan. Er wordt op dit moment veel aan opleidingen gedaan bij dalli-De Klok. Gedurende de looptijd zal dalli-De Klok zich verder concentreren op het VAPRO-opleidingsprogramma. Partijen hebben tevens afgesproken om te onderzoeken of een loopbaanscan een bruikbaar instrument kan zijn voor medewerkers. Tegelijkertijd zal een behoeftepeiling worden georganiseerd om te onderzoeken aan welk type opleiding er behoefte is.

Arbeidsomstandigheden Heerde

Partijen hebben de rapportage van de Isala klinieken (allergieonderzoek) besproken.

De vakorganisaties hebben positief gereageerd op de uitkomsten/conclusies van dat rapport. Zo nodig wordt in de komende werkoverleggen de uitkomst van het rapport (nogmaals) gepresenteerd.

3e WW-jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

Werkervaringsplaatsen

Werkgever zal een inspanningsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de CAO vier werkervaringsplaatsen voor zgn. Wajong-jongeren of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar te stellen.

Pensioen

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen overleg plegen over bijlage VII van de CAO. Dit overleg heeft plaatsgevonden op 17 november 2015 en per die datum is bijlage VII aangepast (zie bijlage VII)

Administratieve aanpassingen

- CAO aanpassen aan Wet Werk & Zekerheid (er zal geen beroep worden gedaan op de overgangsmaatregelen)
- CAO-modernisering met focus op leesbaarheid en begrijpelijkheid (zie bijlage 1)

Vakbondscontributie

Vanaf 2015 zal de vergoeding van de vakbondscontributie in de werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

Werkgeversbijdrage

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de werkgever de jaarlijkse AWWN-bijdrage aan vakbonden continueren.

Bijlage VI

REGELING VARIABLELE WERKTIJDEN DAGDIENSTMEDEWERKERS DALLI DE KLOK BV

Begrippen

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- bedrijfstijd: de tijd, waarbinnen de werknemer in de gelegenheid is zijn werkzaamheden te verrichten en de organisatie-eenheden hun diensten aanbieden;
- werktijd: de tijd, die de werknemer feitelijk per dag dan wel per week werkt.

De regeling variabele werktijden is van toepassing op alle dagdienst-medewerkers behalve receptiemedewerkers. Receptiemedewerkers zijn werkzaam tussen 8.00 uur en 17.00 uur.

Voor wat betreft bedrijfstijd en werktijden ploegendienst wordt verwezen naar de CAO en geldt de regeling variabele werktijden niet.

Bedrijfstijd

Artikel 2

De bedrijfstijd bij dalli de Klok BV is gelegen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

Werktijd per dag en per week

Artikel 3

1. De werknemer, die in een voltijddienstverband werkzaam is, werkt formeel 5 dagen per week, 8 uur per dag.
2. Extra gewerkte uren mogen niet leiden tot minder dagen per week werken.
3. Een positief saldo mag niet in verlofdagen worden omgezet.

Verrekening

Artikel 4

De tijdbasis is 1 kalendermaand. Aan het einde van de maand vervallen de plusuren boven de 10. Minuren worden wekelijks verrekend met de plusuren. Indien er geen plusuren zijn, vindt verrekening plaats met de snipperuren.

Overwerk

Artikel 5

Van overwerk in de zin van deze regeling is eerst sprake, indien een werknemer daartoe een opdracht ontvangt van zijn direct leiding-gevende en voor zover de extra gewerkte uren ontstaan na 8 uur werktijd (bij fulltime).

Bijzondere gevallen

Artikel 6

De plantmanager kan in bijzondere gevallen toestaan, dat in afwijking van het bepaalde in artikel 4 een compensatieregeling wordt getroffen voor extra gewerkte uren, die het toegestane maximum per dag, week of maand overschrijden.

Bijlage VII

FINANCIERING VROEGPENSIOEN

De optie inkoop uit het verleden krijgt van beide partijen de voorkeur omdat dit een oplossing is waarbij de toekomstige uitkering gegarandeerd is. Bij een beschikbare premieregeling is dat niet het geval.

Deze optie heeft tot gevolg dat er een gat van € 100.000,-- ontstaat. Dit gat wordt als volgt gedicht:

- Er wordt jaarlijks € 30.000,-- gereserveerd ter compensatie van de vroegere werkgeversbijdrage voor de premiespaarregeling. In deze "pot" zit inmiddels € 60.000,--.
- In 2006 wordt het gat van € 100.000,-- gedicht met deze € 60.000,--. Daarnaast wordt de werknemersbijdrage voor de pensioenpremie met 1% verhoogd. Dit levert ongeveer € 30.000,-- op. dalli De Klok draagt het restant bij.
- Voor 2007 en volgend geldt:

- Reservering premiespaarregeling	€ 30.000,--
- Verhoging pensioenpremie 1%	€ 30.000,--
- Inleveren 1 vakantiedag	€ 20.000,--*
- Bijdrage dalli De Klok	€ 25.000,--
-	Totaal € 105.000,--

* Geldig tot en met 31 december 2008.

Als in de praktijk blijkt dat dit bedrag ontoereikend is, zal er opnieuw overleg plaatsvinden tussen de directie van dalli De Klok en de vakorganisaties.

Mocht de fiscus de pensioenregeling van dalli De Klok eventueel als "bovenmatig" beschouwen, dan zullen de vakbonden hun medewerking verlenen m.b.t. het afleggen van een verklaring dat alle betrokken partijen hun uiterste best doen en hebben gedaan om deze bovenmatigheid te voorkomen.

Op 17 november 2015 hebben CAO-partijen een extra toelichting ontvangen over bovenstaande afspraak. Alle medewerkers die op 1 januari 2006 in dienst waren bij Dalli hebben in de jaren 2006 tot en met 2013 extra pensioenopbouw gehad op grond van bovenstaande afspraken als compensatie voor het vervallen van Vut- en Prepensioen.

Dalli heeft aan Nationale Nederlanden premie betaald voor deze extra pensioenopbouw. Het hiervoor extra ingekochte ouderdomspensioen is opgenomen in het verzekerde ouderdomspensioen bij Nationale Nederlanden dat ingangsdatum 65 jaar heeft gehouden (alle pensioenopbouw gelegen voor 1 januari 2014). Tot 1 januari 2014 administreerde Nationale Nederlanden dit deel onder een separaat polisnummer. Met ingang van 1 januari 2014 zijn alle bedragen met

ingangsdatum 65 jaar samengevoegd en ook alle toekomstige bedragen met ingangsdatum 67 jaar.

Bovenstaande afspraken zijn vanaf 1 januari 2014 niet meer van toepassing. Het vrijkomende budget wordt vanaf die datum gebruikt om opgebouwde pensioenen te indexeren.

Omdat de bovenstaande regeling per 1 januari 2014 is opgegaan in de nieuwe pensioenregeling zal de bijlage VII na afloop van deze CAO-periode (per 1 juli 2017) uit de CAO worden verwijderd.