

Collectieve arbeidsovereenkomst

Pyroll Winschoten B.V.

looptijd: 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018

©2016 CAO-partijen en AWWN

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

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen

Pyroll Winschoten B.V. te Winschoten

als partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) overeengekomen

INHOUD

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Verplichtingen van partijen	5
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 5	Aanneming en ontslag	8
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	10
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen	12
Artikel 9	Ploegentoeslag	13
Artikel 10	Overwerk	15
Artikel 11	Verschoven uren, sprongtoeslag en consignatie	16
Artikel 12	Zon- en feestdagen	17
Artikel 13	Verzuim met behoud van salaris	18
Artikel 14	Vakantie	20
Artikel 15	Vakantietoeslag	23
Artikel 16	Gratificatie	23
Artikel 17	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	23
Artikel 18	Uitkering bij overlijden	25
Artikel 19	Bedrijfskleding	25
Artikel 20	(vacant)	25
Artikel 21	Personeelshandboek	25
Artikel 22	Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen	26
Artikel 23	Duur van de CAO	26
Bijlage I	Functiegroepindeling	27
Bijlage II	Maandsalarissen	28
Bijlage III	Regeling partiel leerplichtigen	29
Bijlage IV	Arbeidsongeschiktheid	30
Bijlage V	Scholing	31
Bijlage VI	Wet Verbetering Poortwachter	32
Protocol	Behorende bij CAO 1 april 2016 – 31 maart 2018	33
Bijvoegsel	Wetsartikelen boek 7 Burgerlijk Wetboek	35

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever:	de partij ter ene zijde;
Vakvereniging:	de partij ter andere zijde;
Werknemer:	de werknemer(m/v) in dienst van de werkgever, wiens functie is ingedeeld in een van de in bijlage I van deze CAO vermelde functiegroepen. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de werknemer(m/v), die als vakantiewerker of als stagiaire in dienst is;
Maand:	kalendermaand;
Week:	een periode van 7 etmalen waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste op zondagavond aanvangende dienst;
Dienstrooster:	de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen hij normaliter zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en/of eventueel te onderbreken;
Maandsalaris:	het schaalsalaris vermeld in bijlage II van deze overeenkomst;
Maandinkomen:	het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 (ploegentoeslag) en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 11;
BW	Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).

ARTIKEL 2

Verplichtingen van partijen

1. *Nakoming CAO*
Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen nastreven en bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. *Geschil*
In geval van een geschil, verband houdende met de uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, beweerde niet-nakoming van de bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen, toelaten of bevorderen.
3. *Individuele arbeidsovereenkomst*
De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

ARTIKEL 3

Verplichtingen van de werkgever

1. *CAO van toepassing verklaren*
De werkgever is gehouden geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde of het in artikel 22 bedoelde personeelshandboek.
2. *Nakoming*
De werkgever is gehouden deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. *Individuele arbeidsovereenkomst*
De werkgever zal met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij de CAO en een eventueel in het bedrijf geldend personeelshandboek van toepassing worden verklaard.
4. *Periodiek overleg*
De werkgever zal halfjaarlijks de vakverenigingen uitnodigen voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, in welke bespreking de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid begrepen worden.
5. *Reorganisatie*
De werkgever verbindt zich om wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met een of meer ondernemingen of bedrijfssluitingen tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met partij ter andere zijde in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenstaande oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.
6. *Werkgelegenheid*
 - a. De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid.
 - b. In dit verband zal de werkgever gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Onder collectief ontslag wordt verstaan ontslag van enige omvang in relatie tot het aantal werknemers in het bedrijf.
 - c. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de betrokken werknemers.
 - d. Ingeval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf zelf noodzakelijk acht.
7. *Vacatures*
Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. De vacatures voor externe vervulling worden aangemeld - en zo nodig afgemeld - bij het UWV WERKbedrijf. Bij de aanmelding zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke of minder valide werknemers en in hoeverre deeltijd arbeid mogelijk is.

ARTIKEL 4

Verplichtingen van de werknemer

1. *Nakoming*
De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. *Goed werknemerschap*
De werknemer is gehouden 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 gehouden om de hem door of namens de werkgever gezien de omstandigheden redelijk te achten opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften zo goed mogelijk in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend personeelshandboek.
5. *Geheimhouding*
De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden betreffende het bedrijf van de werkgever, welke hem ter kennis komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat kennisneming daarvan door derden de belangen van de werkgever, diens werknemers of relaties kan schaden. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd, dan wel door de werkgever op een eerder tijdstip ontheffing wordt verleend.
De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijke voorschriften mededelingen worden gevorderd.
6. *Dienstroosters*
De werknemer is gehouden zich, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever gepubliceerde dienstroosters.
De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
7. *Arbeid voor derden*
Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden verricht die, naar het oordeel van de werkgever, het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever het recht de werknemer zonder behoud van maandinkomen te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van hem verboden arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 17 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
8. *Individuele arbeidsovereenkomst*
De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard.

ARTIKEL 5

Aanneming en ontslag

1. *Proeftijd*
Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst met een looptijd langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van 8 weken, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. *Aard dienstverband*
Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking met de werknemer aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is.
Indien geen individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan, dan wel daarin de aard van de dienstbetrekking niet is vermeld, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. *Ontslag op staande voet*
In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
4. *Einde dienstverband*
De wettelijke bepalingen inzake de beëindiging van de dienstbetrekking zijn op de aangegane dienstbetrekkingen van toepassing.
5. *Einde dienstverband AOW-gerechtigde werknemers en WIA-ers*
Als het dienstverband met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt voortgezet, dan wel het dienstverband eerst na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt aangegaan, is het bepaalde in lid 4 (opzeggingstermijnen) en artikel 670 lid 1 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. Voor een dergelijk dienstverband geldt voor zowel werknemer als werkgever een opzeggingstermijn van 1 maand tegen het einde van de kalendermaand.
6. *Einde dienstverband/bereiken AOW-gerechtigde leeftijd*
In afwijking van het bepaalde in lid 5 geldt het navolgende:
 - de dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist;
 - het einde van de dienstbetrekking moet samenvallen met het einde van de kalendermaand.

ARTIKEL 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. *Voorbeelden dienstroosters*
Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - *Dagdienstrooster*
een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld 37,4 uur per week bedraagt door middel van het inroosteren van 15 roostervrije dagen.

- *2-Ploegendienstrooster*
Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat de werknemer op jaarbasis gemiddeld 37,4 uur per week werkt door middel van het inroosteren van 15 roostervrije diensten.
- *3-Ploegendienstrooster*
Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat de werknemer op jaarbasis gemiddeld 37,4 uur per week werkt door middel van het inroosteren van 15 roostervrije diensten.
- *4-Ploegendienstrooster*
Een 4-ploegendienstrooster (semi-volcontinu) met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
- *5-Ploegendienstrooster*
Een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken en een arbeidsduur op jaarbasis aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week door middel van het inroosteren van roostervrije diensten.

2. *Overschrijding van de arbeidsduur*

Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

3. *Werkdagen*

In dagdienst wordt als regel gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek tussen 7.00 en 19.00 uur.

In 2-ploegendienst wordt als regel op de eerste 5 of 6 werkdagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld.

De werktijd voor de dienst op zaterdag zal door de werkgever in overleg met de betrokken werknemers worden geregeld met inachtneming van het in lid 1 bepaalde.

In 3-ploegendienst wordt als regel op de eerste 6 werkdagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld. In overleg met de betrokken werknemers kan het aantal productie-uren meer dan 120 per week bedragen tot een maximum van 128 productie-uren per week.

De aanvang op zondagavond betekent om 22.00 uur het papier door de messen (snijmachines van de kartonmachines).

Onverminderd hetgeen hiervoor is vermeld, zullen op de dag, volgende op een zon- of feestdag, voor de aanvang van de normale werktijd door personeel in 3-ploegendienst voorbereidende werkzaamheden worden verricht, waaronder wordt gerekend:

- het nazien en in bedrijf stellen van krachtwerktuigen;
- het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede andere werkzaamheden welke nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen respectievelijk te houden.
Aan het uitvoeren van laatstgenoemde werkzaamheden, uit te voeren door personeel dat rechtstreeks bij de productie is betrokken, zal op een dag volgend op een zon- of feestdag maximaal 2 uur worden besteed.

In 4-ploegendienst en 5-ploegendienst wordt als regel op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst (van 8 uur per dienst) zijn ingedeeld, afwisselend met roostervrije diensten.

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

Vanwege marktomstandigheden is flexibiliteit met betrekking tot de ploegendienst noodzakelijk. Indien dit een omvangrijke ploegenwisseling betreft ten behoeve van een aanzienlijk deel van de werknemers dan wordt 2 weken voorafgaande aan de wisseling overleg gevoerd met de ondernemingsraad en de werknemers, doch bedrijfsomstandigheden kunnen de termijn van 2 weken bekorten.

4. *Roostervrije dagen*

Voor de jaarlijkse vaststelling van de dienstroosters met inbegrip van de 15 roostervrije dagen of diensten voor de dag-, 2- en 3-ploegendienst, alsmede voor algemene dienstroostervijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, treedt de werkgever in overleg met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen, daarover met de werkgever overleg te plegen.

De roostervrije dagen of diensten worden in tijdseenheden van een hele dag/dienst verwerkt in het rooster.

De werkgever heeft het recht om eenzijdig voor iedere werknemer twee ADV-dagen per jaar vast te stellen. Voor een ADV-dag geldt dat deze tenminste een week tevoren aan de werknemer moet worden medegedeeld. Voor de andere ADV-dag geldt dat deze op elk willekeurig moment door de werkgever kan worden vastgesteld. In afwijking van deze alinea is voor de looptijd van deze cao (1 april 2016 tot 1 april 2018) een pilot overeengekomen. Zie het Protocol voor de verdere uitwerking van de pilot.

Een roostervrije dag of dienst vervalt op het vastgestelde tijdstip, ook indien de werknemer in verband met arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze vrije dag of dienst te genieten, tenzij het een verschoven vrije dag of dienst betreft, die in de plaats is gekomen van een oorspronkelijke roostervrije dag of dienst waarop, op verzoek van de werkgever, werd gewerkt. In dit geval zal binnen 30 dagen na einde van de arbeidsongeschiktheid een nieuwe vrije dag of dienst worden ingeroosterd.
5. *Werken volgens rooster op een zondag*

Indien de wijziging van een dienstrooster verband houdt met productie op een zondag, pleegt de werkgever als regel overleg met de vakvereniging.
6. *Werknemers van 50 jaar en ouder in ploegendienst*

Werknemers van 50 jaar en ouder die reeds langere tijd in dagdienst werkzaam zijn, zullen niet meer verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.
7. *Partieel-leerplichtigen*

Voor partieel-leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage III, welke geacht wordt een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.
8. *Deeltijdarbeid*

Verzoeken om in deeltijd te gaan werken zullen worden beoordeeld volgens het gestelde in de Wet aanpassing arbeidsduur. Werkgever is bereid om de arbeidsduur op verzoek van de werknemer aan te passen.

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst geen volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag, dan wel dagen per week, dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.
9. *Overuren parttimers*

Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers die een volledige dag taak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun maandinkomen dienovereenkomstig gewijzigd.

ARTIKEL 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. *Functiegroepen*

De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.

Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren.

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

De bijlagen I en II worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.

2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het bepaalde in lid 2 sub c.
Werknemers en uitzendkrachten, die bij de start van hun werkzaamheden niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende zes maanden in de naastlagere functiegroep in de salarisschaal met 0 functiejaren worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
 - b. De werknemer, die met het oog op een overplaatsing in een hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariering dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van de leertijd zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat de werkgever indien hij dit in het belang van de werknemer acht zo nodig de leerperiode in overleg met de werknemer kan verlengen.
 - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 12 bepaalde.
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 volgens het artikel 8 lid 9 bepaalde ingedeeld met ingang van dezelfde kalendermaand, indien de plaatsing in de hogere functie voor of op de 15e van een kalendermaand, respectievelijk met ingang van de volgende kalendermaand, indien de plaatsing in de hogere functie na de 15e van een kalendermaand heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door hun eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van dezelfde maand indien de plaatsing in de lagere functie voor of op de 15e van een kalendermaand respectievelijk met ingang van de volgende kalendermaand indien de plaatsing in de lagere functie na de 15e van een kalendermaand heeft plaatsgevonden.
Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand in hun salarisschaal gehandhaafd. Met ingang van de eerstvolgende maand na die periode worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het in artikel 8 lid 7 bepaalde.
 - c. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
Indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
Het onder artikel 8 lid 11 bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een arbeidsgehandicapte werknemer.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 8

Toepassing van de salarisschalen

1. *Maandsalaris*
Het maandsalaris van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, wordt éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, met inachtneming van het bepaalde in lid 2. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijden hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt, met ingang van de maand waarin hun verjaardag valt (leeftijdschaal).
Werknemers, die deze leeftijd wel hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat zij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejaarschaal). Geen recht op toekenning van een functiejaar bestaat indien de verhoging naar het maximum van de leeftijdschaal heeft plaatsgevonden na 1 juli van enig jaar. Eveneens geen recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari bestaat indien de werknemer na 1 juli daaraan voorafgaande in dienst is getreden.
3. *Functiejaaren*
Indien bij indiensttreding functiejaaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaaren met ingang van 1 januari daaraan volgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. In geval van bevordering op of na 1 juli kan in overleg met de betrokkene bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaar-verhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.
4. In afwijking van het in lid 2 bepaalde kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaaren worden toegekend:
5. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaaren toegekend als nodig zijn om de in lid 9 bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
6. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen reden als bedoeld in artikel 7 lid 3 sub b, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaaren toegekend als in verband met de in lid 10 genoemde minimum salarisverlaging nodig zijn.
7. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld worden hem zoveel functiejaaren toegekend als nodig zijn om de in lid 11 bedoelde inschaling te realiseren.
8. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaaren te betalen kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaaren worden toegekend.
9. Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaaren van de twee betrokken salarisgroepen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisgroep.

10. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 sub b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het maandsalaris ten minste het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisgroepen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisgroep.
11. Bij indeling in een lagere salarisschaal om andere dan in lid 10 genoemde redenen van een werknemer die de in die salarisgroep voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo dicht mogelijk bij maar niet onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 7 niet voldoende is om het maandsalaris te handhaven, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het maandsalaris en stijgt niet mee met verhoging van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal, c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarissen en wel met 1% van het maandsalaris bij 0 functie jaren, met dien verstande dat ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder met ten minste 10 dienstjaren bij de onderneming alsmede ten aanzien van werknemers van 60 jaar en ouder geen afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant zal plaatsvinden.
12. *Waarneming hoger ingedeelde functie*
De werknemer die tijdelijk, waaronder wordt verstaan meer dan 1 dienst per maand, volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de 2 betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functie-indeling reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden.
13. De werknemer die een hogere functie ten minste 6 maanden waarneemt, ontvangt na afloop van die waarneming nog gedurende 1 maand de in lid 12 bedoelde uitkering. Bij een waarneming, die ten minste 12 maanden aaneengesloten heeft geduurd, zal de betrokken werknemer worden ingedeeld in de salarisschaal, waarin de waargenomen functie is ingedeeld.
14. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
15. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand beschikbaar gesteld.

ARTIKEL 9

Ploegentoeslag

1. *Algemeen*
De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter

beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling wordt mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder voor het afmaken van de normale dagtaak.

2. *Toeslag voor het werken in ploegen*

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

Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

- 2-ploegendienst (zonder nachtarbeid) 12% van het maandsalaris;
- 3-ploegendienst (120 uur) 17% van het maandsalaris;
- 4-ploegendienst (144 uur) 22,5% van het maandsalaris;
- 5-ploegendienst (168 uur) 28,5% van het maandsalaris.

Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

3. Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek dan wel anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster of de dagdienst, behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude rooster en wel voor de 2-ploegendienst nog gedurende 1/4 maand en voor de 3- en 5-ploegendienst nog gedurende 1/2 maand. Daarna ontvangen zij de eventuele toeslag behorende bij hun nieuwe dienstrooster.

4. Werknemers die, als gevolg van een zomerrooster, vanuit 4-ploegendienst tijdelijk werkzaam zijn in 3-ploegendienst, behouden over deze periode de toeslag behorend bij 4-ploegendienst en nemen tevens vakantie op conform vakantieopname in 4-ploegendienst).

5. Werknemers, die na laatstelijk ononderbroken gedurende tenminste 3 jaar in ploegendienst werkzaam te zijn geweest anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek dan wel anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, ontvangen, afhankelijk van de ononderbroken in ploegendienst gewerkte jaren, volgens onderstaand schema een gedeelte van het geldbedrag aan oude ploegentoeslag dan wel van het verschil in geldbedrag tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag op het moment van overplaatsing:

3 t/m 4 jaar	1 maand 80%	1 maand 60%	1 maand 40%	1 maand 20%
5 jaar doch korter dan 10 jaar	3 maanden 80%	3 maanden 60%	3 maanden 40%	3 maanden 20%
10 jaar of langer	4 maanden 80%	4 maanden 60%	4 maanden 40%	4 maanden 20%
55-jarige leeftijd	6 maanden 80%	6 maanden 60%	6 maanden 40%	6 maanden 20%
55-jarige leeftijd of ouder en ten minste 10 jaar in ploegen- dienst gewerkt	9 maanden 80	9 maanden 60%	9 maanden 40%	9 maanden 20%
60-jarige leeftijd of ouder	24 maanden 80%	12 maanden 60%	12 maanden 40%	12 maanden 20%

Vanaf en na het bereiken van de 60-jarige leeftijd behoudt de werknemer, die wegens medische redenen is of wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage ploegentoeslag beloond dienstrooster, het geldbedrag aan oude ploegentoeslag dan wel het verschil in geldbedrag tussen oude en nieuwe toeslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd dan wel op het latere moment van overplaatsing. De werkgever zal in de gevallen zoals hiervoor genoemd de werknemer voor de overplaatsing inlichten over de aard van de overplaatsing en deze mededeling desgewenst schriftelijk bevestigen. De in dit artikel genoemde uitkeringen worden slechts gedaan indien en voor zover geen wettelijke uitkeringen worden toegekend en slechts indien en voor zover het dienstverband wordt voortgezet. De bovenstaande regeling is ook van toepassing op de arbeidsgehandicapte werknemer die om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienstrooster met een lager percentage toeslag.

ARTIKEL 10

Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan arbeid, verricht in het belang van de onderneming op uren waarmede de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd wordt overschreden, tenzij sprake is van overplaatsing naar een andere ploeg of dienst. Onder overwerk wordt niet verstaan: het verrichten van werkzaamheden in dienst van de werkgever op de in artikel 6 lid 4 genoemde roostervrije dagen of diensten. Deze werkzaamheden vinden uitsluitend plaats op basis van vrijwilligheid. Binnen 30 dagen zal, in overleg met de werknemer, gelijkwaardige vervangende roostervrije tijd gerealiseerd dienen te worden.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt. De werkgever kan niet tot overwerk verplichten indien:
 - er voor het overwerk voldoende geschikte werknemers zijn, die op basis van vrijwilligheid het overwerk willen verrichten;
 - wettelijke bepalingen en afspraken met de betrokken werknemers met betrekking tot overwerk en/of desbetreffende bepalingen van de CAO niet zijn uitgevoerd respectievelijk in acht worden genomen.Met inachtneming van het hierboven staande, kan de werkgever, indien het noodzakelijk is, ook buiten de in het arbeidsrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, die van de werknemer verlangen, waarbij door de werkgever zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de persoonlijke belangen van de werknemer. Onverminderd bovenstaande wordt van de werknemer in geval van noodzakelijk overwerk medewerking verwacht. Indien bij voorzienbaar overwerk de werknemer niet tenminste 7 dagen voor de datum waarop hij overwerk dient te verrichten, daarvan in kennis is gesteld, kan hij niet daartoe worden verplicht, behoudens in noodgevallen. Werknemers van 50 jaar of ouder, zullen niet meer verplicht worden tot het verrichten van overwerk, tenzij het werkzaamheden betreft als genoemd in artikel 6 lid 3.
3. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal werknemers dan wel voor langere duur zal zoveel mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de betrokken werknemers.
4. *Inkomen voor overwerk*
Het inkomen voor overwerk bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris, naast de ploegentoeslag, die eveneens over het maandsalaris wordt berekend:

	dagdienst	2-ploegen- dienst	3-ploegen- dienst	4-ploegen- dienst	5ploegen- dienst
1. uren tussen maandag 6.00 uur en het begin van het weekend	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
2. uren tussen begin van het weekend en maandag 6.00 uur en op feestdagen	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44

Onder het begin van het weekend wordt verstaan:

Het einde van de roosterdienst van de betrokken werknemer:

- in dagdienst en in 2-ploegendienst op vrijdag;
- in 3-ploegendienst op vrijdag 22.00 uur resp. op zaterdag 06.00 uur;
- in 4-ploegendienst op zaterdag 06.00 uur;
- in 5-ploegendienst op zaterdag 06.00 uur.

5. *Inhalen overwerk*

Overwerk zal binnen twee maanden, nadat het is verricht, bij voorkeur door werkverlet worden ingehaald. Het tijdstip van het inhalen van het werkverlet wordt in overleg tussen de werkgever en werknemer vastgesteld. Van deze regel kan worden afgeweken in geval van uitzonderlijke bedrijfsmoeilijkheden, na verkregen toestemming van de onderneming.

6. Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld in lid 5 wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,74% per uur op maandag tot en met vrijdag en met 1,09% per uur op zaterdag. Per opgenomen uur compenserende vrije tijd ten gevolge van het werken op een feestdag wordt 1,23% op de beloning in mindering gebracht.

7. *Overwerk parttimers*

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

Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden vallen van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak in dagdienst verrichten.

ARTIKEL 11

Verschoven uren, sprongtoeslag en consignatie

1. Indien op aanwijzing van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden respectievelijk zonder dat er sprake is van overplaatsing binnen de 2- of 3-ploegendienst, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur 0,32% van het maandsalaris.

2. *Sprongtoeslag*

Voor de werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere dienst geldt de volgende regeling:

Onder overplaatsing wordt verstaan het werken op aanwijzing van de werkgever in een dienst, die afwijkt van het normale dienstrooster van de werknemer.

Een overplaatsing, die ingaat op de eerste dag van de kalenderweek wordt ten aanzien van de betaling beschouwd als een overplaatsing.

3. De werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 0,43% van zijn maandsalaris wanneer tussen de twee bedoelde diensten een rusttijd van meer dan 8 uur ligt respectievelijk 0,83% van zijn maandsalaris wanneer de rusttijd 8 uur is.
4.
 - a. *Consignatie*
Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn ontvangen daarvoor per periode van 24 uur op: maandag tot en met vrijdag tot 17.00 uur 1%; per periode van 24 uur op vrijdag na 17.00 uur en op zaterdag 3% en per periode van 24 uur op zon- en feestdagen 4% van het maandsalaris.
 - b. Ingeval een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij daarvoor onderstaande vergoeding: 0,61% van zijn maandsalaris voor een extra gang gedurende maandag t/m vrijdag en 1,19% voor een extra gang gedurende zaterdag, zon- en feestdagen. Deze vergoeding vervalt niet als het overwerk, waarvoor de extra gang moest worden gemaakt, door vrije tijd wordt gecompenseerd.
 - c. Ingeval een werknemer tijdens consignatie op verzoek van de werkgever een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij een reiskostenvergoeding van € 0,34 per kilometer bruto.
 - d. *Technische Dienst*
Werknemers van de Technische Dienst die geconsigneerd zijn, ontvangen de vergoeding conform sub a.
Werknemers van de Technische Dienst die niet geconsigneerd zijn en op verzoek van de werkgever buiten hun reguliere dienstrooster een gang van huis naar de fabriek maken, ontvangen de navolgende vergoedingen:
 - indien er sprake is van reeds geplande werkzaamheden, ontvangt men de overwerkvergoeding conform artikel 10 (en is dit artikel niet van toepassing);
 - indien er sprake is van onvoorziene werkzaamheden, ontvangt men de overwerkvergoeding conform artikel 10 aangevuld met de genoemde vergoedingen conform sub b en c.

ARTIKEL 12

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, beide kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.
2. Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de zon- en feestdag en te eindigen om 22.00 uur op de zon- en feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. De werkzaamheden in de 5-ploegendienst worden in een kalenderjaar als volgt onderbroken:
 - tijdens en rond de kerstdagen gedurende een aaneengesloten periode van 72 uur;
 - tijdens en rond de jaarwisseling gedurende een aaneengesloten periode van 48 uur.Het begin- en eindtijdstip van de kerst- en jaarwisselingstop is respectievelijk 23 december 22.00 uur en 26 december 22.00 uur; 30 december 22.00 uur en 1 januari 22.00 uur.

In overleg met de ondernemingsraad kunnen andere tijden worden vastgesteld.

5. Naast de in lid 4 genoemde onderbrekingen zal jaarlijks voor de volcontinudienst nog een facultatieve onderhoudsstop van 48 uur samenvallend met het pinksterweekend plaatsvinden, waarvan het begin- en eindtijdstip is: zaterdag voor 1e pinksterdag om 22.00 uur en 2e pinksterdag 22.00 uur.
In overleg met de ondernemingsraad kunnen andere tijden worden vastgesteld.
Werknemers in de 5-ploegendienst ontvangen vrijaf voor zover zij gehele of gedeelten van diensten volgens rooster gewerkt zouden hebben.
6. Voor de volgens dienstrooster door de 5-ploegendienst te werken uren tijdens de in lid 2 genoemde feestdagen, wordt per gewerkt uur een toeslag van 0,61% gegeven op het maandsalaris naast de ploegentoeslag.

ARTIKEL 13

Verzuim met behoud van salaris

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - b. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een hele dag bij ondertrouw van de werknemer werkzaam in de ochtenddienst en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - c. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer, of van inwonende (schoon)ouders van de werknemer. De werkgever zal aan de werknemer, die als zoon of schoonzoon, respectievelijk dochter of schoondochter belast is met de regeling van de begrafenis van niet inwonende ouders en schoonouders, op diens verzoek verzuim toestaan tot hetzelfde aantal dagen als genoemd in dit lid;
 - e. gedurende één dag bij overlijden en gedurende een dag bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind, broer, zuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), schoonouder, schoonzoon of schoondochter;
 - f. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis van een kleinkind, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan huisarts of tandarts benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
 - i. gedurende de benodigde tijd voor noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoek van de echtgenote of eigen inwonende kinderen of pleegkinderen. Eveneens voor noodzakelijk eigen bezoek aan een ziekenhuis en/of voor het consulteren van een specialist, nadat de huisarts en een erkend ziekenfonds hiervoor respectievelijk opdracht en toestemming

hebben verstrekt en voor zover de werknemer geen aanspraak op vergoeding bij derden kan maken.

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag bij het 25-, 40- en 45-jarig dienstjubileum van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner;
 - b. gedurende één dag bij de Grote Professie van een kind of pleegkind van de werknemer en gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders en/of schoonouders van de werknemer;
 - d. gedurende één dag maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
 - e. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vorming- of scholingsbijeenkomst.Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
4. In afwijking van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende.

Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen de werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of de afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop de werktijd wordt verrekend.
5. Artikel 628 BW is van kracht met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen over uren gedurende welke geen arbeid wordt verricht, ten gevolge van:
 - schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het personeelshandboek;
 - invoering van een verkorte werkweek (een z.g. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij de toepassing van de werktijdverkorting bespreekt met de vakverenigingen.

ARTIKEL 14

Vakantie

1. *Vakantiejaar*
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. *Vakantie in ploegendienst*
De werknemer in de dag-, 2-, 3-, 4- en 5-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op 20 dagen of diensten vakantie met behoud van maandinkomen. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten vakantie. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar de onderstaande leeftijd bereikt, heeft in dat vakantiejaar in afwijking van evengenoemde bovenwettelijke vakantie recht op de navolgende bovenwettelijke vakantie:
 - 45 jaar: 6 bovenwettelijke dagen of diensten;
 - 50 jaar: 7 bovenwettelijke dagen of diensten;
 - 55 jaar: 9 bovenwettelijke dagen of diensten;
 - 60 jaar: 13 bovenwettelijke dagen of diensten.Voor partiel-leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.
3. *Aaneengesloten vakantie*
De duur van de aaneengesloten vakantie wordt aan het begin van het vakantiejaar vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers. Naar individuele voorkeur zullen 3 kalenderweken aaneengesloten kunnen worden opgenomen.
4. *Vakantieduur in-/uitdienst lopende vakantiejaar*
De werknemer, die na de aanvang van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden of die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst van de werkgever is getreden, heeft voor elke maand van het dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de in lid 2 genoemde vakantie.
5. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 4 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.
Bij beëindiging van het dienstverband vóór de 15e van een maand evenals bij indiensttreding na de 15e van een maand wordt de werknemer voor de toepassing van het in lid 4 bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
6. *Snipperdagen*
De snipperdagen gelden in principe als dagen (diensten) vakantie die de werknemer redelijk verspreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. In overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers kunnen maximaal 2 snipperdagen door de werkgever als collectieve snipperdagen worden aangewezen, welk overleg in de regel zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van het betrokken vakantiejaar. De dagen of diensten moeten over alle dagen van de week redelijk gespreid worden.
Snipperdagen op een zaterdag gelden als hele vakantiedagen, met dien verstande dat één individuele snipperdag op zaterdag voor het werkelijk verzuimde aantal uren in rekening wordt gebracht.
Wanneer een vakantie- of snipperdag samenvalt met een zogenaamde collectieve snipperdag, kan de werknemer alsnog op een in overleg vastgestelde datum aanspraak maken op een snipperdag. De werknemer kan de bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid 2 van dit artikel, alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, reserveren voor de gedurende de looptijd van de CAO uit te werken verlofspaarregeling.

7. *Opnemen vakantiedagen*

De werknemer zal de hem toekomende vakantiedagen als regel vóór het eind van het kalenderjaar opnemen. Indien de vakantiedagen niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantiedagen zal opnemen.

8. Indien personeel, dat moet werken op feestdagen of brugdagen tussen feestdagen wanneer de andere personeelsleden collectief vrij zijn, vraagt om snipperdagen te kunnen opnemen aan de bedoelde vrije dagen voorafgaande, zal dit verzoek alleen op grond van gemotiveerd bedrijfsbelang geweigerd kunnen worden.

9. *Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden*

De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris. Evenwel behoudt de werknemer zijn aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende het welk hij geen recht op salaris heeft wegens:

- volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
- zwangerschap- of bevallingsverlof;
- het anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde (dit komt neer op herhalingsoefeningen en burgerlijke dienstplicht);
- het opnemen van verlof als bedoeld in artikel 641 BW (verlof voortvloeiende uit een vorige werkgever verkregen vakantierechten);
- het met toestemming van de werkgever, deelnemen aan een bijeenkomst welke wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode, waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Indien een onderbreking van de werkzaamheden in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht, of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten. Bij gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

10. *Vakantie bij arbeidsongeschiktheid*

- a. Indien de werknemer voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of voor een vaste snipperdag ongeschikt tot werken is ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, krijgt hij deze vakantie- of snipperdag(en) op een ander tijdstip, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag (of: -dienst), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

- c. De werkgever en werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het onder sub a en b bepaalde nog toekomstige vakantie- en/of snipperdag(en) zullen worden genoten.
11. *Vakantie bij ontslag*
Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn inbegrepen. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen hem deze dagen worden uitbetaald.
Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten, is hij verplicht het over deze dagen doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen, indien de beëindiging op eigen verzoek plaatsvindt dan wel op grond van een voor de werkgever dringende reden.
12. *Uitvoeringsbepalingen*
a. Behoudens wat betreft de snipperdagen en onverminderd het bepaalde in lid 11 kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijk genot van de vakantiedagen dan nadat hij gedurende ten minste 2 maanden in dienst van de werkgever is geweest.
b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen binnen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
c. Een werknemer die in opdracht van de werkgever - zulks in overleg met de betrokken werknemers - arbeid moet verrichten op een moment waarop de reeds eerder voor hem aaneengesloten vakantieperiode werd vastgesteld, zal zijn vakantie dienen te verschuiven, in welk geval, overeenkomstig het gestelde in de Vakantiewet, de hieraan verbonden aantoonbare kosten door de werkgever worden vergoed.
Indien de opdracht tot het verrichten van het hiervoor bedoelde werk eerder dan 6 maanden voor de vastgestelde vakantie wordt gegeven, is alleen het in lid 12 sub b gestelde van toepassing.
De hiervoor bedoelde arbeid wordt niet beschouwd als overplaatsing in een andere dienst.
13. Werknemers, die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen het in dit artikel aangeduide aantal dagen c.q. diensten vakantie dat bij hun leeftijd behoort.
Onder dagen/diensten wordt in dit geval verstaan de dagen/diensten zoals deze door de betrokken werknemers op grond van hun arbeidsovereenkomst worden gewerkt. Voor werknemers, die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week werken met 1/5 verminderd.
Vakantierechten van minder dan één dag worden naar boven op één dag afgerond.
14. *Vervaltermijn/Verjaring*
Wettelijke vakantie die niet is opgenomen vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bovenwettelijke vakantie die niet is opgenomen verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij Pyroll en werknemer tussentijds (dus vóór de verjaring ingaat) overeenkomen dat (een deel van) de bovenwettelijke vakantiedagen worden uitbetaald aan werknemer.

ARTIKEL 15

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand mei een bedrag aan vakantietoeslag ter grootte van 8,33% van 12x het maandinkomen over de maand april.
3. Indien een werknemer niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is, dan wel sprake is van onbetaald verlof, wordt de berekening van de vakantietoeslag op basis van evenredigheid uitgevoerd. Hetzelfde geldt bij wijziging van de individuele arbeidsduur of van het dienstrooster.
4. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetten.

ARTIKEL 16

Gratificatie

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt in de maand december 2013 een gratificatie ter grootte van 8,33% van 12x het maandinkomen over de maand december.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is, dan wel waarbij sprake is van onbetaald verlof, heeft recht op een gratificatie naar evenredigheid.

ARTIKEL 17

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - b. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - d. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

- e. *Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken / werkloosheid*
Werkgever heeft een inspanningsverplichting om werknemers zo snel en zo goed mogelijk te reïntegreren of herplaatsen, zowel intern als extern. Werknemers die tussen 0 en 35% arbeidsongeschikt zijn, ontvangen een maandinkomen gelijk aan het deel dat wordt gewerkt op loonwaarde. Het werken op arbeidstherapeutische basis wordt hierbij gelijkgesteld aan werken op loonwaarde.
In geval van plaatsing in een lagere functie zijn de artikelen 7 lid 3 sub b en 8 leden 10 en 11 van toepassing.
 - f. Werkgever kan voor werknemer in gunstige zin afwijken van het bepaalde in sub e, indien werkgever daar goede gronden voor aanwezig acht.
 - g. Voor de hierboven onder a, b, c, en d genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 4. De onder lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treden.
 5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 - . loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.
 - loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbodienst);
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

ARTIKEL 18

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt in gevolge de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- de langstlevende van de echtgenoten, mits zij niet duurzaam gescheiden leefden;
- indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandsalaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een WIA-uitkering.

ARTIKEL 19

Bedrijfskleding

Een werknemer, met uitzondering van de op kantoor werkzame werknemer, heeft recht op het ontvangen van 2 overalls of andere werkkleding en van een paar veiligheidsschoenen per jaar. Deze goederen blijven eigendom van de werkgever en mogen niet buiten het bedrijf worden gedragen. In geval van voortijdige slijtage tengevolge van gebruik binnen de onderneming, zulks ter beoordeling van de werkgever, zal tegen inlevering van de oude, vervanging door nieuwe worden toegepast. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking moeten bedrijfskleding en veiligheidsschoenen worden ingeleverd.

ARTIKEL 20

(Vacant)

ARTIKEL 21

Personeelshandboek

De werkgever is bevoegd, in overleg met het personeel, een personeelshandboek, inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.

Het personeelshandboek mag geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

ARTIKEL 22

Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan vakverenigingen.

ARTIKEL 23

Duur van de CAO

De CAO is aangegaan per 1 april 2016 en eindigt zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op 31 maart 2018 om 24.00 uur.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde:

Pyroll Winschoten B.V. te Winschoten

FNV te Amsterdam

Directie

BIJLAGE I

Functiegroepindeling

<i>Groep 1</i>	<i>0- 35 punten</i> -
<i>Groep 2</i>	<i>35 - 55 punten</i> Inriemster Magazijn/verzorgingsman
<i>Groep 3</i>	<i>55 - 75 punten</i> Inriemster Heftruckchauffeur/afvalrijder Productiemedewerker
<i>Groep 4</i>	<i>75 - 100 punten</i> Magazijnmedewerker rollen Magazijnmedewerker pallets Magazijnbeheerder emballage Receptioniste/telefoniste Machinevoerder
<i>Groep 5</i>	<i>100 - 125 punten</i> Beheerder rollenmagazijn Beheerder palletmagazijn Financieel administratief medewerkster Mechanisch monteur Transportplanner Commercieel administratief medewerkster Allround machinevoerder
<i>Groep 6</i>	<i>125 - 150 punten</i> Elektrotechnicus TSI/TBI Allround machinevoerder/assistent ploegchef
<i>Groep 7</i>	<i>150 - 175 punten</i> Ploegchef Boekhouder/salarisadministrateur

BIJLAGE II

Salarisschaal Pyroll Winschoten BV.

1-apr-16

Functiejaarschaal

Groepen

	1	2	3	4	5	6	7
0 functie jaren	1.652	1.869	1.912	1.934	2.062	2.184	2.433
1 functie jaren	1.672	1.893	1.942	1.972	2.103	2.235	2.493
2 functie jaren	1.693	1.917	1.972	2.015	2.150	2.285	2.551
3 functie jaren	1.717	1.940	2.006	2.054	2.193	2.335	2.608
4 functie jaren	1.738	1.964	2.038	2.093	2.237	2.386	2.664
5 functie jaren		1.987	2.070	2.132	2.282	2.438	2.727
6 functie jaren		2.013	2.101	2.171	2.324	2.490	2.785
7 functie jaren				2.212	2.369	2.535	2.842
8 functie jaren						2.588	2.898

Leeftijdsschaal

Groepen

17 jaar	60%	991	1.121	1.147			
18 jaar	70%	1.156	1.308	1.338	1.354		

Salarisschaal Pyroll Winschoten BV.

1-apr-17

Functiejaarschaal

Groepen

	1	2	3	4	5	6	7
0 functie jaren	1.677	1.897	1.941	1.963	2.093	2.217	2.469
1 functie jaren	1.697	1.921	1.971	2.002	2.135	2.269	2.530
2 functie jaren	1.718	1.946	2.002	2.045	2.182	2.319	2.589
3 functie jaren	1.743	1.969	2.036	2.085	2.226	2.370	2.647
4 functie jaren	1.764	1.993	2.069	2.124	2.271	2.422	2.704
5 functie jaren		2.017	2.101	2.164	2.316	2.475	2.768
6 functie jaren		2.043	2.133	2.204	2.359	2.527	2.827
7 functie jaren				2.245	2.405	2.573	2.885
8 functie jaren						2.627	2.941

Leeftijdsschaal

Groepen

17 jaar	60%	1.006	1.138	1.165			
18 jaar	70%	1.174	1.328	1.359	1.374		

BIJLAGE III

Regeling partieel leerplichtigen

Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgelegde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

Het aantal in de CAO vastgelegde basis-vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid worden verminderd.

Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam zijn.

In geval een werknemer toch op een van deze dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen. Pas als voor die dag de in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals hierboven bepaald.

BIJLAGE IV

Arbeidsongeschiktheid

- A. Werkgever zal, tezamen met de ondernemingsraad en in consultatie met de Arbodienst nagaan, welke functies in principe vervuld kunnen worden door arbeidsgehandicapte werknemers.
- B. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - De (fysieke) vereisten voor de betreffende functie
 - In hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie parttimers te hebben.
- C. De aldus genomineerde functies zullen, wanneer deze vrij komen, vervuld gaan worden door arbeidsgehandicapte werknemers.
- D. Onder arbeidsgehandicapte werknemers worden verstaan degenen, die door een handicap niet meer in staat zijn hun oorspronkelijke functie te vervullen, doch wel in staat zijn om gedurende enige tijd per dag arbeid te verrichten.
- E. Wanneer iemand arbeidsgehandicapt wordt, zal in overleg met de Arbodienst/uitvoeringsinstelling worden vastgesteld of hij/zij in een der genomineerde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, zal ontslag worden aangevraagd.
- F. De vakverenigingen zullen tijdens het periodiek overleg over de uitwerking worden geïnformeerd.

BIJLAGE V

Scholing

De werkgever zal het ingezette en gevoerde beleid inzake scholing van werknemers voortzetten. Voor opleidingen, zowel intern als extern, die op verzoek van de werkgever worden gevolgd, wordt de lestijd vallend buiten het voor de medewerker geldend dienstrooster, uitbetaald als normaal gewerkte uren.

Indien een werknemer op eigen initiatief een opleiding wenst te volgen zal overleg plaatsvinden tussen werkgever en werknemer. De werkgever zal dit verzoek in beginsel positief benaderen, tenzij overwegingen van bedrijfsbelang zich hiertegen verzetten. Betrokkenen zullen bij honorering van dit verzoek overleg plegen over de voorwaarden die van toepassing zullen zijn. Indien bij een meerdaagse aaneengesloten opleiding, vallend in de roostervrije periode voor een medewerker in volcontinuïdient, minder dan 24 uur ligt tussen begin/einde cursus en einde aanvang werkzaamheden, zal voor de binnen deze 24 uur gewerkte tijd compensatie in tijd plaatsvinden.

Geen cumulatie vindt plaats van het onder alinea 1 en 2 bedoelde.

Werkgever spreekt de intentie uit dat werknemers in staat worden gesteld om een toegekende opleiding te volgen. In individuele gevallen bestaat de mogelijkheid om hierover afwijkende afspraken tussen werkgever en werknemer te maken.

BIJLAGE VI

Wet Verbetering Poortwachter

De gemaakte afspraken in dit kader gelden slechts gedurende de looptijd van de CAO. Bij een volgende CAO worden, mede naar aanleiding van nadere uitvoeringsregels en eventueel nieuwe wetgeving, nadere afspraken gemaakt.

Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-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 het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

De werkgever voert een actief preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid. 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, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal zich hierbij maximaal inspannen om werknemers intern te herplaatsen. In het uiterste geval zullen de herplaatsingsmogelijkheden bij derden worden bezien. Partijen bespreken de consequenties indien mocht blijken dat ook externe herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort. In gevallen van herplaatsing wordt van de werknemers een actieve medewerking verlangd om passende werkzaamheden te aanvaarden. Hierbij past een mobiele opstelling en de bereidheid om de eventueel noodzakelijke scholing te volgen. De ondernemingsraad zal periodiek over de ontwikkelingen over in- en externe herplaatsing worden geïnformeerd.

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 werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht met een maximum van 3 maanden het maandinkomen tot 100% aanvullen.

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 WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een 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 Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

In principe wordt een werknemer gedurende 13 weken extern herplaatst. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. De werknemer kan zich bij besprekingen hierover laten bijstaan. Indien een werknemer binnen 24 maanden na de eerste ziekte dag extern definitief wordt herplaatst, ontvangt hij een eenmalige uitkering ter hoogte van 30% van het maandinkomen, berekend over de resterende maanden van de periode van 24 maanden, ongeacht het nieuwe maandinkomen.

PROTOCOL

Bonusregeling

Partijen hebben voor 2016 en 2017 een bonusregeling afgesproken afhankelijk van productie en efficiency (tellen beide mee voor 50%) en het aantal klachten (multiplier).

De bonusregeling wordt per kwartaal in de vorm van een bruto uitkering betaalbaar gesteld. De bonusregeling kan op jaarbasis maximaal oplopen tot bruto € 352 per persoon.

Deeltijders ontvangen de bonusregeling naar rato van hun dienstverband. Werknemers die niet het gehele kwartaal in dienst zijn, ontvangen de bonusregeling ook naar rato.

Partijen hebben afgesproken om eind 2016 in een periodiek overleg nader te spreken over de nieuwe targets (productie, efficiency en het aantal klachten) voor 2017 (gebaseerd op budget 2017), waarbij de systematiek van de bonusregeling voor 2017 op zich onveranderd zal blijven.

Twee- en drieploegendienst

Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van deze CAO een benchmark uit te voeren naar de arbeidsvoorwaarden van de twee- en drieploegendienst. De contouren van de benchmark zien er als volgt uit:

- De uitkomst van de benchmark is niet bindend voor partijen, maar het staat partijen vrij om de uitkomst van de benchmark te vertalen naar voorstellen voor een volgende CAO.
- De benchmark bestaat uit een combinatie van relevante bedrijven uit Nederland (regio Groningen) en buitenland.
- De benchmark beperkt zich tot de twee- en drieploegendienst en de elementen ploegentoeslag, arbeidsduur en basissalaris.

Jeugdschalen

De jeugdschalen voor 19 tot en met 22 jaar worden verwijderd uit de CAO. De jeugdschalen voor 17 en 18 jarigen blijven wel gehandhaafd in de CAO, met dien verstande dat de percentages ten opzichte van de reguliere functiejarenschalen met 0 functiejaren worden verhoogd naar respectievelijk 60% (was 50%) en 70% (was 60%).

Aanloopschalen

In de CAO wordt het principe van een aanloopschaal geïntroduceerd voor (nieuwe) medewerkers die (nog) over onvoldoende ervaring beschikken. Een aanloopschaal kan zowel gelden voor uitzendkrachten als voor (nieuwe) werknemers.

Een medewerker kan voor maximaal een periode van 6 maanden in de naastlagere schaal (o.b.v. 0 functiejaren) van de functieschaal worden geplaatst (na die periode volgt plaatsing in de functieschaal met 0 functiejaren).

Flexkrachten

Uitzendkrachten volgen, conform de uitgangspunten van de ABU-cao, vanaf de eerste dag de CAO Pyroll.

Voor uitzendkrachten geldt dat de bonusregeling naar rato van het aantal arbeidsuren (combinatie van het aantal gewerkte dagen per kwartaal en eventuele deeltijdfactor gerelateerd aan een voltijd medewerker) per kwartaal, van toepassing is, mits het aantal arbeidsuren van de uitzendkracht minimaal 50% bedraagt ten opzichte van een voltijd medewerker (dus onder de 50% is de bonusregeling niet van toepassing en boven de 50% is de bonusregeling naar rato - tussen de 50% en 100% - van toepassing)

Uitzendkrachten die na een onderbreking opnieuw worden ingeleend om werkzaamheden voor Pyroll te verrichten, zullen - als zij geen leertijd nodig hebben - hetzelfde worden beloond als bij hun vertrek.

Als de bedrijfseconomische situatie en vooruitzichten bij Pyroll het toelaten, zulks ter beoordeling door Pyroll, kunnen uitzendkrachten in aanmerking komen voor een contract in dienst van Pyroll. Deze ontwikkeling is tussen partijen jaarlijks onderwerp van gesprek in een periodiek overleg.

Vakantiedagen

Voor wat betreft de wettelijke vakantiedagen wordt de vakantiewetgeving gevolgd (deze dagen vervallen 6 maanden na het jaar van opbouw). Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar,

tenzij Pyroll en werknemer tussentijds overeenkomen dat (een deel van) de bovenwettelijke dagen worden uitbetaald aan werknemer.

ADV-dagen

Partijen zijn een pilot van 2 jaar overeengekomen waarbij Pyroll op jaarbasis maximaal 5 ADV-dagen kan aanwijzen teneinde de nodige flexibiliteit te waarborgen.

Uitgangspunt is dat deze dagen vooral worden aangewezen in perioden dat er minder productievolume voorzienbaar is.

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de pilot door partijen worden geëvalueerd.

3^e WW jaar

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het nettoloon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.

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

Vakbondscontributie

De verrekening van de vakbondscontributie in december wordt gedurende de looptijd van deze CAO (1 april 2016 tot 1 april 2018) ondergebracht in de werkkostenregeling.

Vergoeding woon-werkverkeer

De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor meer dan 10 kilometer enkele reis wordt per 1 april 2011 verhoogd naar € 0,10 netto per kilometer op basis van de huidige bij de administratie bekende en gehanteerde kilometers.

WGA-premie

Pyroll maakt gebruik van haar bevoegdheid om 50% van de WGA-premie te verhalen op werknemers.

Wet Werk en Zekerheid (WWZ)

Indien nodig zal de CAO-tekst worden geactualiseerd op de WWZ.

BIJVOEGSEL WETSARTIKELEN BOEK 7 BURGERLIJK WETBOEK

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar 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. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
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 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 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen 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 3 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 2.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschap- 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. 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. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschap- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
11. Het tijdvak, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
- a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - 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;
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Landelijk instituut sociale verzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Ingeval van verlenging op grond van lid 11 kan het tijdvak, bedoeld in lid 1, niet meer dan honderdvier weken bedragen.

Artikel 636

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635 leden 1, 3 en 4 kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens de in artikel 635 lid 2 bedoelde reden, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 637

1. Bij schriftelijke overeenkomst kan worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens de reden, bedoeld in artikel 635 lid 4 worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
3. Indien in enig jaar zowel lid 1 als lid 2, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

Artikel 638

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.
2. Voor zover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voor zover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week geen arbeid behoeft te verrichten.
4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.
6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 642

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

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 de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster 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 werkneemster 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 met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging of van 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, niet opzeggen. 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 ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 670a

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 werkzaam is;
 - d. een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 670b

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 7 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werknemer die zwangerschap- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem

aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;

- b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. 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.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. 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, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht een zelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 674

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in

familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdurend van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.