

AXEL CHRISTIERNSSON

Collectieve Arbeidsovereenkomst

2014 - 2016

AXEL CHRISTIERNSSON B.V.

CNV VAKMENSEN

© 2014 CAO-partijen en AWVN
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 AWVN te Den Haag.

INHOUDSOPGAVE **pagina.**
==========

Artikel 1	Definities	6
Artikel 1a	Deeltijdwerknemer	6
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 2a	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	7
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 4	Indienstneming en ontslag	8
Artikel 5	Arbeidsduur en dienstrooster	9
Artikel 6	Functiegroepen en toepassing van de salarisschalen	10
Artikel 7	Bijzondere beloningen en toeslagen	12
Artikel 8	Zon- en feestdagen	15
Artikel 9	Geoorloofd verzuim	15
Artikel 10	Vakantie	16
Artikel 11	Vakantietoeslag	18
Artikel 12	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte	19
Artikel 13	Pensioenregeling	21
Artikel 13a	Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015	22
Artikel 14	Spaarloonregeling en Levensloopregeling	23
Artikel 15	Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer	23
Artikel 16	Verzekeringen	23
Artikel 17	Vakbondsfaciliteiten	24
Artikel 18	Extra uitkeringen	25
Artikel 19	Scholingsregeling	25
Artikel 20	Tussentijdse wijzigingen	26
Artikel 21	Bijdrageregeling	26

BIJLAGEN

Bijlage A	Salarisschalen	28
Bijlage B	Levensfase gericht personeelsbeleid	30
Bijlage C	Scholingsbudget en loopbaan check	30
Bijlage D	Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie	30
Bijlage E	Werkgelegenheid	33
Bijlage F	Wet Verbetering Poortwachter	33
Bijlage G	Basis Pensioen regeling Axel Christiernsson Bv miv 1 januari 2015	34
Bijlage H	Protocolafspraken cao 2014-2016	36

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Axel Christiernsson B.V. te Heijningen

Contractsluitende partijen:

Tussen de ondergetekenden:

Axel Christiernsson B.V., gevestigd te Heijningen als partij enerzijds

en

CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht
als partij anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten, die in werking treedt met ingang van 1 april 2014 en van rechtswege eindigt op 31 maart 2016, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Artikel 1: Definities

Werkgever:	Axel Christiernsson B.V., de partij ter ene zijde;
Vakvereniging	CNV Vakmensen, de partij ter andere zijde;
Werknemer:	de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever. De artikelen over salaris en pensioen zijn niet van toepassing op werknemers met een salarisindeling boven loongroep 6. Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair;
Maand:	een kalendermaand;
Week:	een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
Dienstrooster:	een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
Maandsalaris:	het salaris als bedoeld in artikel 6 en bijlage A van deze CAO;
Basisuursalaris:	1/169 van het maandsalaris;
Maandinkomen:	het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 6 lid 6 onder B2.
Partner:	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerd partner van de werknemer.

Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over "hij" wordt tevens bedoeld "zij".

Artikel 1a: Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst (of nadere afspraken) de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze Collectieve Arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. Werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden onder voorwaarden welke ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO.
3. De werkgever mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor werknemers gunstige zin afwijken van deze CAO. Wanneer deze afwijking groepen werknemers betreft, zal de werkgever echter hiertoe niet overgaan dan in overleg met betrokken vakvereniging.
4. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan, waarin verwezen wordt naar deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
5. Elke werknemer zal een exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst ontvangen.
6. Gedurende de looptijd van de CAO zal er geen sprake zijn van een gedwongen collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dit geval zal werkgever overleg voeren met de vakvereniging. Ook bij andere reorganisaties, waarbij geen gedwongen ontslagen voorzien worden, maar die wel grote wijzigingen voor het personeel inhouden, zal werkgever overleg voeren met de vakvereniging.

Artikel 2a: Algemene verplichtingen van de vakvereniging

De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf als een goed werknemer te behartigen ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst c.q. dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de individuele belangen van de werknemer.
4. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan, de producten en de afnemers.
5. Het is werknemer verboden, bescheiden van welke aard dan ook en die betrekking hebben op het bedrijf van de werkgever of van derden die de werknemer uit hoofde van of verband houdende met zijn dienstbetrekking verkrijgt, zonder toestemming van de werkgever in zijn particulier bezit te houden, te kopiëren of de bescheiden of kopieën daarvan aan derden ter inzage te geven, een en ander voor zover de werkzaamheden van werknemer dit niet vereisen. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking, of zoveel eerder als de werkgever dit verlangt, moeten door de werknemer ongevraagd de bescheiden en kopieën, als hiervoor genoemd, worden ingeleverd.
6. De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 670 lid 5 B.W., jegens de overheid aan te gaan is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijke mededeling te doen binnen 4 weken na de datum van het bekend worden van deze verbintenis doch tenminste 4 weken voor het ingaan van deze verplichting.
7. De werknemer is gehouden naar vermogen de procedures te volgen zoals ze binnen Axel Christiernsson B.V. zijn vastgelegd conform het ISO 9001 en ISO 14001 systeem, alsmede conform het bij Axel Christiernsson B.V. gehanteerde veiligheid- en milieubeleid. De werknemer is tevens gehouden te handelen volgens de verplichtingen die de Arbo-wet hem oplegt.
8. Bij de aanvang van het dienstverband tekent de werknemer een arbeidsovereenkomst met deze Collectieve Arbeidsovereenkomst als grondslag.
9. Declaraties van overuren, kilometervergoedingen en maaltijden worden pas vergoed na autorisatie en ondertekening van de declaratiestaten door directe chef, directie en boekhouding. Te maken dienstreizen en voor het bedrijf te volgen cursussen e.d. dienen vooraf schriftelijk door de directie te worden goedgekeurd middels ondertekening van de aanvraag.
10. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk ten minste 2 weken van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen gemotiveerd schriftelijk bezwaar maakt waarbij de redelijkheid en billijkheid in acht genomen dienen te worden.
11. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 4: Indienstneming en ontslag

Bij het achtereenvolgend inwerkingtreding van de diverse onderdelen van de WWZ zal, daar waar dat op basis van de tekst van het lid van dit artikel nodig is, de nieuwe wetgeving van toepassing zijn, tenzij dit op basis van eventueel overgangsrecht nog niet noodzakelijk is.

1. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van:

A. ten hoogste één kalendermaand voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van korter dan twee jaren, dan wel indien het einde niet op een bepaalde kalenderdatum is gesteld. (bijvoorbeeld bij vervanging bij afwezigheid van een werknemer of bij een bepaald geheel van werkzaamheden)

B. ten hoogste twee kalendermaanden voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van twee jaren of langer, dan wel voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

2. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan

A. hetzij voor onbepaalde tijd;

B. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;

C. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd (vaste dienst) te zijn aangegaan.

3. Beëindiging

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens dringende redenen in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
   1 door opzegging door de werkgever met een termijn genoemd in artikel 672 lid 2 BW. Afhankelijk van diensttijd minimaal één maand en maximaal 4 maanden;
   2 door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 672 lid 3 BW van één maand. Voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn en op dat moment al een langere opzegtermijn hadden opgebouwd dan bovenstaande opzegtermijn blijft de langere opzegtermijn van toepassing;
   3 door het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

   De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijdsduur in dienst is:
   van rechtswege.
   1 op de datum genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst of
   2 op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst

c. voor een werknemer in dienst voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden:
   bij beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.

4. Gelieerde ondernemingen

Voor de berekening van de duur van de dienstbetrekking wordt het dienstverband bij gelieerde ondernemingen meegeteld. Onder gelieerde ondernemingen wordt verstaan, de ondernemingen

welke deel uitmaken van de Axel Christiernsson Groep.

5. Arbeidsovereenkomst volgend op periode van uitzendkracht

In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

Artikel 5: Arbeidsduur en dienstrooster

1. Algemeen

A. De arbeidsduur is op jaarbasis gemiddeld 38 uur per week, hetgeen bereikt wordt door toekenning van 6 ATV dagen op jaarbasis en een werkweek van gemiddeld 39 uur. Indien het dienstverband geen volledig jaar bedraagt zullen de ATV dagen naar evenredigheid toegekend worden en afgerond op hele uren.

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

C. De werkgever zal rekening houden met op de levensbeschouwing van de werknemer gegronde bezwaren tegen het werken op zon- en feestdagen.

D. Indien de bedrijfsomstandigheden dit vereisen kan de werkgever besluiten over te gaan tot het werken in ploegendiensten.

E. Werkgever zal de arbeids- en rusttijdenbepalingen conform de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007 binnen zijn onderneming respecteren. Indien de bedrijfsomstandigheden daarom vragen kunnen deze normen in overleg met de ondernemingsraad worden aangepast.

2. Dienstrooster

A. Binnen de onderneming van werkgever geldt van maandag tot en met vrijdag een dagvenster, waarbinnen werkgever diensten voor de werknemer vaststelt. Het dagvenster begint om 06.00 uur en eindigt op 22.30 uur.

B. Voor de werknemer werkzaam in een dagdienstrooster of rooster zonder wisseling van diensten geldt een normale arbeidstijd van gemiddeld 39 uur per week en 8 uur per dag. Een normale dienst kent een arbeidstijd van 8 uur, een onbetaalde rusttijd van 15 minuten en een onbetaalde (lunch)pauze van 30 minuten.

C. Voor de werknemer werkzaam in een dienstrooster met wisseling van diensten (vroeg/laat) geldt een normale arbeidstijd van gemiddeld 39 uur per week en 8 uur per dag. Een normale dienst kent een arbeidstijd van 8 uur, een betaalde rusttijd van 15 minuten en een onbetaalde (lunch)pauze van 30 minuten.

D. Indien naar inzicht van de werkgever wijziging van dienstrooster noodzakelijk is zal werkgever het gewijzigd dienstrooster vaststellen en uiterlijk 6 weken voor aanvang aan

betrokken werknemer(s) bekendmaken

E. Werkgever zal geen dienstroosters vaststellen met werktijden in de avonduren zonder dat in het rooster sprake is van wisseling van diensten, tenzij de betrokken werknemer(s) hiermee instemt(men).

F. In verband met ATV zal werkgever in principe op vrijdag geen avonddienst inroosteren, tenzij met instemming van de werknemer.

3. Variabele werktijden

De werknemer met variabele werktijden dient zijn werkzaamheden aan te vangen tussen 07.45 uur en 08.45 uur en te beëindigen tussen 16.30 uur en 17.30 uur met inachtneming van een onbetaalde lunchpauze van 30 minuten en de normale arbeidsduur van gemiddeld 39 uur per week.

Artikel 6: Functiegroepen en toepassing van de salarisschalen

1. Algemeen

De functies van de werknemers zijn op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A van deze overeenkomst.
De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en de leeftijd dan wel het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

2. Periodiekenschaal

De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de periodiekenschaal De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximummaandsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken. Herziening van het maandsalaris vindt op grond van beoordeling in beginsel éénmaal per jaar op 1 juli plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één of meerdere periodieken. Een en ander tot het maximum van de schaal is bereikt.

Indien de werknemer bij indiensttreding de functievolwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het minimum van de schaal. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum schaalsalaris te belonen, kan in overeenstemming met die ervaring één of meer periodieken worden toegekend.

Indien na 1 januari van enig jaar de leeftijdsschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 juli achterwege blijven.

3. Tijdelijke waarneming

A. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn functie overeenkomt.

B. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 6 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand.

C. De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken salarisschalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

4. Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (Promotie)

A. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

B. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die volgens de periodieken-schaal wordt beloond, bedraagt de verhoging van het maandsalaris het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.

C. Ingeval van bevordering na 1 januari kan de toekenning van een functiejaar een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 juli.

5. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

A. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
   1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
   2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die volgens de periodiekenschaal wordt beloond, bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

B. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
   1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

   2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om in sublid 1 hiervoor vermelde redenen van een werknemer die volgens de periodiekenschaal wordt beloond, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de lagere salarisschaal. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met, maximaal per kalenderjaar, 1% van het salaris, tenzij de algemene verhoging lager is dan 1% in welk geval wordt afgebouwd met het percentage van de algemene verhoging. De persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan wordt niet meer afgebouwd na het bereiken van de 60-jarige leeftijd.

C. Op grond van medische redenen.
Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 6 lid 5 onder B 2 van toepassing.

6. Uitzendkrachten

Uitzendkrachten mogen gedurende het eerste half jaar lager betaald worden, indien zij werk doen in loonschaal 1. De eerste 3 maanden bij 18 jaar 60% van het vakvolwassen minimumloon, bij 19 jaar 80% van het vakvolwassen minimumloon en bij 20 jaar en ouder 100% van het vakvolwassen minimumloon (vakvolwassen minimumloon = 23 jaar). In de 2e periode van 3 maanden liggen de betalingen op een 10% hoger niveau, d.w.z. respectievelijk 66%, 88%, en 110% van het vakvolwassen minimumloon.

Artikel 7: Bijzondere beloningen en toeslagen

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 6, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Beloning bijzondere uren

a. De werknemer ontvangt per ingeroosterd en gewerkt uur op onregelmatige tijden een toeslag.
b. Onder onregelmatige tijden wordt verstaan de uren op maandag tot en met vrijdag gelegen tussen:
I.) 06.00 uur tot 07.00 uur; en II) 17.30 uur tot 22.30 uur.
c. De toeslag per ingeroosterd en gewerkt uur op onregelmatige tijden bedraagt 30% van het voor de werknemer geldend basisuursalaris. Indien in het dienstrooster sprake is van wisseling van diensten, zoals vroeg/laat (2-ploegenrooster) geldt in de plaats van de toeslag van 30% van het basisuurloon een toeslag van 40% van het basisuurloon.

d. De toeslag voor werken op onregelmatige tijden maakt geen deel uit van het pensioengevend salaris, de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

3. Meeruren (deeltijdwerknemer)

Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 5 lid 1a van een werknemer met een voltijd

arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag van 20% van het uursalaris betaald.

4. Overwerk

A. Algemeen
1. De overwerkregeling is alleen van toepassing voor de functiegroepen I t/m V.
2. Onder overwerk wordt verstaan de tijd, die een werknemer volgens een vooraf door de werkgever vastgesteld dienstrooster:
   a. langer werkt dan het dienstrooster van de betrokken werknemer voor de betreffende dag aangeeft.
   b. werkt op een dag, die volgens dienstrooster vrij is.
3. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijd arbeids-overeenkomst wordt overschreden.
4. Er zal alleen worden overgewerkt indien het belang van de onderneming dit eist en aan de wettelijke voorschriften is voldaan. In dit geval is de werknemer verplicht overwerk te verrichten. Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid geldt deze verplichting niet voor werknemers van 50 jaar en ouder. Werkgever zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de werknemer.
5. Wanneer overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken personen, hetzij naar de te verwachten tijdsduur noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.

B. Betaling overwerk
1. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijdingen, bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandinkomen:
   a. uren op maandag t/m zaterdag 150 %
   b. uren op zaterdag indien langer dan 4 uur gewerkt 175 %
   c. uren op zon- of feestdagen 200 %
   d. indien zon- en feestdagen samenvallen 300 %
2. Rusttijd die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur per dag betaald.
3. Indien er sprake is van structureel overwerk, dan zal de overwerkvergoeding met 10% worden verhoogd. Dit ter compensatie van vakantierechten.
4. Er is sprake van structureel overwerk indien er in een maand ten minste 2 weken aaneensluitend en minimaal 22 uren per maand overgewerkt wordt.
5. Er heeft geen betaling plaats van overwerkuren wanneer een medewerker wordt toegestaan de overuren op te nemen als vervangend verzuim (tijdvoortijd). In dit geval worden wel de in art. 7 lid 4 B 1 genoemde procentuele toeslagen betaald. Ook kan de toeslag zoals genoemd in artikel 7 lid 4 B 1 in vrije tijd opgenomen worden.

5. Consignatietoeslag

In de onderneming van werkgever geldt een consignatieregeling, die door werkgever in overleg met de ondernemingsraad wordt vastgesteld.

De consignatievergoeding is van toepassing voor de werknemers van de Technische Dienst en voor de werknemers die verantwoordelijk zijn voor de Brandmeldinstallatie (BMI).

Technische Dienst

Voor elke dag dat een werknemer van de Technische Dienst geconsigneerd is ontvangt hij de volgende vergoeding:

a maandag t/m vrij:	0.65% van het bruto maandsalaris
b za t/m zo:	1.25% van het bruto maandsalaris
c feestdagen:	1.75% van het bruto maandsalaris

De vergoeding wordt maandelijks gelijktijdig met het salaris uitbetaald.

Werknemers BMI

Periode 1: maandag t/m donderdag van 06.00u t/m 22.30u en vrijdag 06.00u t/m 20.30u
Periode 2: maandag t/m donderdag van 22.30u t/m 06.00u en vrijdag 20.30u t/m maandag 06.00u.

Werknemers geconsigneerd in periode 1 ontvangen in de maand januari eenmalig een vergoeding van EUR 500 bruto.

Werknemers geconsigneerd in periode 2 ontvangen een vergoeding overeenkomstig de vergoedingen zoals vermeld bij de Technische Dienst.
Werknemers kunnen in beide perioden geconsigneerd zijn.

In geval consignatiedienst leidt tot een oproep buiten werktijd (consignatiedienst wordt diensttijd) gelden de volgende vergoedingen:

- Reistijd: ter compensatie wordt 1,5 uur aangemerkt als diensttijd.
- Reiskosten: dienen gedeclareerd te worden volgens de geldende regeling “declaratie zakelijke dienstreizen”.
- Uren: op de uren waarop gewerkt wordt als gevolg van een oproep tijdens consignatie wordt een toeslag gegeven van 50% van het bruto uurloon.

De medewerker heeft de keuze om de vergoedingen en toeslagen als gevolg van een oproep in geld of in vrije tijd I (Tijd voor Tijd) vergoed te krijgen.

6. BHV-vergoeding

De werknemer die vrijwillig en met instemming van de werkgever deelneemt aan de BHV-organisatie heeft met ingang van 1 april 2010 recht op een vergoeding van EUR 500 bruto per kalenderjaar. Deze vergoeding zal gedurende de termijn van deelname aan de BHV organisatie maandelijks, via het salaris, aan de werknemer worden uitbetaald.

Artikel 8: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.

2. Voor toepassing van dit artikel en andere artikelen van deze regeling worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt om 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldend dienstrooster dan wel bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.

4. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

Artikel 9: Geoorloofd verzuim

In afwijking van, en voor zoverre niet ten nadele van de werknemer, het bepaalde in artikel 628 en 629b B.W. geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 12 bepaalde van toepassing.

2. In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
   A. De dagen gerekend van het overlijden t/m de begrafenis van: (maximaal 5)
      1. de echtgeno(o)t(e) of levenspartner van de werknemer.
      2. de eigen of pleegkinderen van de werknemer.
      3. de ouders van de werknemer, echter met een maximum van 3 dagen.
      4. Bij het overlijden van schoonouders, broers en zusters: zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis;
      5. Bij het overlijden van zwagers, schoonzusters, grootouders en kleinkinderen van de werknemer, alsmede bij het overlijden van grootouders van de echtgenote of de levenspartner van de werknemer, zolang diens duurzame relatie in stand blijft: de dag van de begrafenis;
   B. Bij ondertrouw van de werknemer een halve dag. Bij zijn huwelijk: twee dagen.
   C. Bij 12,5- 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag.
   D. Bij huwelijk van zijn eigen kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers, schoonzusters: 1 dag.
   E. Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemers, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of levenspartner: 1 dag.
   F. Bij bevalling van de echtgenote, aangifte bij de Burgerlijke Stand inbegrepen: 2 dagen
   G. Bij 12,5-, 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer: de dag van de viering.
   H. Afleggen van een vakexamen: noodzakelijke verzuimde tijd. Een vakexamen is een examen welke verband houd met een door de werkgever noodzakelijk geachte opleiding.
   I. Bij verhuizing: 1 dag op jaarbasis.
   J. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 1 dag of dienst, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
   K. Voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of specialist, welk bezoek, behoudens spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, gedurende ten hoogste 2 uren. Met dien verstande dat de werkgever in gunstige zin van deze tijdsduur kan afwijken, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart bij welke arts, specialist, therapeut of polikliniek hij zich heeft vervoegd.

3. Afwezigheid zonder vergoeding van salaris (verlet) zal in bijzondere gevallen worden toegestaan, wanneer de werknemer dit ten minste 2 dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er geen verlof tegoed is en er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs

aanleiding toe bestaat en het bedrijfsbelang de afwezigheid toelaat. Het bepaalde in artikel 628 B.W. m.b.t. de doorbetaling van salaris, is in de daar bedoelde gevallen van kracht.

Artikel 10: Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. De werknemer heeft per vol vakantiejaar recht op de volgende vakantie met behoud van salaris:
   A. 25 dagen of diensten voor alle werknemers jonger dan 45 jaar.
   B. Daarnaast krijgt de werknemer:
      1. 1 dag extra bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd.
      2. 2 dagen extra bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd.
      3. 3 dagen extra bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd.
      4. 4 dagen extra bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
         en
      5. 1 dag extra bij 5 jaar dienstverband
      6. 2 dagen extra bij 10 jaar dienstverband
      7. 3 dagen extra bij 15 jaar dienstverband
      8. 4 dagen extra bij 20 jaar dienstverband

      Van de genoemde vakantie zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden verleend. De jeugdige werknemers ontvangen tot en met het kalenderjaar waarin de 18 jarige leeftijd wordt bereikt 3 dagen per jaar extra vakantie.Werknemers van 60 jaar en ouder hebben recht op 2 extra vakantiedagen.

3. Van de vakantierechten die zijn opgebouwd in een jaar mogen maximaal 10 dagen meegenomen worden naar het volgend jaar. De meerdere dagen dienen in overleg tussen werkgever en werknemer voor 1 februari van het jaar volgend op het jaar van opbouw van vakantierechten te zijn ingepland.

4. Het aantal vakantiedagen per jaar wordt vastgesteld in evenredigheid tot het aantal maanden, dat de werknemer in dat jaar in dienst was van de werkgever, waarbij een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. De werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat wordt op de eerste van de volgende maand geacht in dienst te zijn gekomen c.q. de dienst te hebben verlaten. Wanneer het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, wordt de vakantie naar evenredigheid berekend en afgerond op hele uren.

5. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

6. A. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
   - hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
   - hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
   - hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
   - hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
   - hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;

- hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet Arbeid en Zorg geniet.

B. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet Arbeid en Zorg.
C. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet Arbeid en Zorg.
D. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

7. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 6 van dit artikel 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.

8. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

9. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

10. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

11. Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperdagen binnen een periode waarin de werknemer wegens één van de redenen, genoemd in artikel 9, lid 2 geen arbeid kan verrichten, dan zal de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen op welk tijdstip deze zijn vakantie alsnog zal genieten, onverminderd het hierna bepaalde.

12. Is een werknemer gedurende een opgenomen vakantiedag ziek, dan behoudt hij dit vakantie recht.

13. Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffende na overleg met de werknemer het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.

14. Bepalingen bij einde dienstverband

A. De werkgever zal bij het einde van het dienstverband op verzoek de werknemer een verklaring geven waaruit de duur blijkt van de vakantie, welke op dat tijdstip nog aan de werknemer toekomt, alsmede waaruit blijkt hoeveel vakantierechten hem in geld zijn verrekend.
B. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen.
C. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke nog niet genoten vakantiedag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend. Het hier bepaalde is van overeenkomstige toepassing in geval van beëindiging van het dienstverband

door de werkgever na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, met dien verstande echter dat ook de rechten welke zijn opgebouwd in de 6 maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid en welke niet zijn genoten zullen worden uitbetaald.

15. Betaling en verjaring van vakantiedagen
A. Vakantie zal bij voortduren van de dienstbetrekking nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf de dag, waarop de aanspraak is ontstaan, tenzij de medewerker wegens arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is geweest vakantiedagen op te nemen.
B. Over genoten vakantiedagen ontvangen de werknemers een betaling overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van het opnemen en het splitsen van vakantiedagen worden door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad intern nadere regels gesteld. Over het opnemen van individuele vakantiedagen moet tijdig overleg worden gepleegd met de directe chef.

16. Vakantie t.b.v. de monteurs
De vaststelling van de vakantiedagen van de monteurs wordt gedaan in samenspraak met hun direct leidinggevende met dien verstande dat zij nimmer gelijktijdig hun vakantiedagen kunnen opnemen.

17. Voor dit gehele artikel geldt dat een vakantiedag gelijk is aan 7,8 vakantie uren. Opbouw en afschrijving van vakantie wordt gedaan in uren.

Artikel 11: Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt, in de maand mei een vakantietoeslag gegeven. De uitkering bedraagt 8% van de 12 voorafgaande maandsalarissen. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

2. Werknemers die op het tijdstip van de uitkering niet een vol jaar in dienst zijn zullen een evenredig gedeelte van de uitkering ontvangen.

3. Bij beëindiging van het dienstverband zal de betreffende uitkering eveneens worden gedaan naar rato van het dienstverband in het lopende jaar.

4. Voor werknemers geldt een minimum vakantietoeslag

5. De minimumvakantietoeslag is gekoppeld aan het maandsalaris behorend bij salarisgroep 1 met 1 periodiek.

Artikel 12: Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Wet Arbeid en Zorg, voor zover hierna niet anders is bepaald.

Indien en voor zover voor de werknemer die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden en ten gevolge daarvan oude voorzieningen herleven, wordt daarvoor verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst tot 1 april 2007.

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

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

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

4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

5. **Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij ondermeer verwacht dat hij:
   a) door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert:
   b) zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
   c) zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratieactiviteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.
   Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team, die in principe een bindend oordeel geeft. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de re-integratieactiviteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het geldende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

   De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

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

7. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. Doorbetalingen en aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

8. 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 belastbaarheidseisen 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 arbeid te verrichten;
F zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;

. *loondoorbetalingen èn de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*

G. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controle voorschriften);

. *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;
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;
J. Misbruik maakt van de voorzieningen.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte (o.m. controle voorschriften) niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

9. Ingeval de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

A. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is

van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel

B. na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid,zoals hierboven bedoeld, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch – binnen afzienbare tijd – sprake zal zijn van externe reïntegratie;

zal werkgever met inachtneming van de wet het dienstverband beëindigen. Alvorens de werkgever tot uitvoering hiervan overgaat zal hij de vakvereniging hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.

10. Alcohol- en drugsbeleid

Bij Axel is een alcohol- en drugsbeleid van toepassing. De regelgeving is in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld en opgenomen in het Personeelshandboek.

Artikel 13: Pensioenregeling

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan in principe deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. De werknemer heeft slechts bij aanvang van het dienstverband en op grond van de daarvoor geldende voorschriften de mogelijkheid afstand te doen van deelname.

Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkering, zullen met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden pas door de werkgever worden vastgelegd nadat hij daarover met de vakvereniging overleg over heeft gepleegd.

Partijen zijn (30.08.2005) overeengekomen dat de premieverdeling werkgever / werknemer ten behoeve van de hier bedoelde pensioenregeling (OP) gewijzigd wordt tot de verhouding werkgever 2/3 versus werknemer 1/3.
Bij onbetaald verlof (bijvoorbeeld ouderschapsverlof) wordt de pensioenopbouw voortgezet voor maximaal 3 gehele maanden, onder de voorwaarde dat de werkgever en de werknemer de daarvoor geldende premie gedurende het onbetaald verlof blijven afdragen. Deze 3 maanden mogen over een langere periode worden opgenomen.

De ouderdomspensioenen van actieve deelnemers worden jaarlijks met 3% geïndexeerd. De kosten voor deze indexatie zullen voor rekening komen van Axel Christiernsson BV.

Partijen zijn in deze cao de volgende protocollaire afspraak overeengekomen:
Axel realiseert gedurende de resterende looptijd van het verzekeringscontract een besparing op de totale premie door wijziging van de financieringsmethodiek. Het hiedoor vrijgekomen bedrag zal worden gestort in een toeslagdepot dat zal worden ondergebracht bij de pensioenverzekeraar. Het depot zal alleen aangewend worden voor de indexatie van de actieve deelnemers. Als gevolg hiervan zal gedurende de resterende looptijd van het verzekeringscontract de werknemersbijdrage gefixeerd worden op het huidige niveau.
Ingeval van gedwongen ontslag zal werkgever een bruto vergoeding ter compensatie verstrekken, cf. een door partijen overeengekomen berekenigsmethode.

Artikel 13A Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015

1. Pensioen
    a. Partijen zijn per 1 januari 2015 een nieuwe basispensioenregeling voor de werknemers van de onderneming overeengekomen. In bijlage H is de pensioenovereenkomst opgenomen. Deze nieuwe basispensioenregeling vervangt vanaf die datum de tot 1 januari 2015 geldende basispensioenregeling.
    b. De inhoud van de basispensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemers en de pensioenuitvoerder zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen rechten worden ontleend.
    c. Deelname aan de basispensioenregeling is verplicht met in achtneming van het gestelde in de basispensioenregeling. Het is derhalve niet mogelijk om afstand te nemen van de basispensioenregeling.
    d. De kosten van de basispensioenregeling maken onderdeel uit van de totale loonkosten en maken onderdeel uit van het cao-overleg. Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt, omdat er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, dan heeft

de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers.

e. De nieuwe basispensioenregeling geldt uitsluitend voor toekomstige en de per 31 december 2014 premievrij gemaakte aanspraken van werknemers in dienst op 1 januari 2015.

f. Bij onbetaald verlof (bijvoorbeeld ouderschapsverlof) wordt de pensioenopbouw voortgezet voor maximaal 3 gehele maanden, onder de voorwaarde dat de werkgever en de werknemer de daarvoor geldende premie gedurende het onbetaald verlof blijven afdragen. Deze 3 maanden mogen over een langere periode worden opgenomen.

2. Eigen bijdrage werknemer
   De kostenverdeling werkgever/werknemer ten behoeve van de hier bedoelde basispensioenregeling zal zich verhouden tot 1/3 werknemer en 2/3 werkgever. De werknemersbijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Deze wordt door de werkgever op het salaris ingehouden en is verschuldigd over de periode van deelneming.
3. Voorbehoud
   Er geldt een voorbehoud op de nieuwe basispensioenregeling in verband met knelpunten/bezwaren ten aanzien van deze regelingen vanuit het oogpunt van:
   - civiele wetgeving (o.a. gelijke behandeling);
   - fiscale wetgeving;
   - toezichtwetgeving.

   bij concrete problemen op een of meerdere van deze onderdelen zullen cao-partijen opnieuw in overleg treden over desbetreffende elementen in de overeengekomen regeling, om tot een oplossing te komen. Op het moment dat er nieuwe wettelijke en/of fiscale maatregelen worden genomen in het kader van pensioenen, zullen cao-partijen opnieuw in overleg treden over de gevolgen daarvan voor de nieuwe basispensioenregeling en de overgangsbepalingen.
4. Wijziging pensioenovereenkomst
   De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de medewerker wijzigen indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerker dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Wanneer de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd of ingetrokken, worden de voor de deelnemers tot het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd behoudens de gevallen die de Pensioenwet toestaat.

Artikel 14: Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

Aan werknemers, die gebruik maken van eigen- of openbaar vervoer, wordt door werkgever een tegemoetkoming in de reiskosten uitgekeerd.
Deze tegemoetkoming bedraagt, uitgaande van een vijfdaagse werkweek en op basis van woon-werkafstand enkele reis via de meest gebruikelijke weg:

A Met ingang van 1 april 2011 geldt een basistegemoetkoming van €. 15, bruto per maand;

B eventueel vermeerderd met:

10 tot 15 km	EUR 70.-	bruto per maand
15 tot 20 km	EUR. 96.-	bruto per maand€
20 of meer km	EUR. 135.-	bruto per maand

Voormelde tegemoetkomingen worden slechts dan onbelast uitgekeerd, indien en voor zover de fiscale en sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet.

Artikel 15: Verzekeringen

1. Werkgever zal in aanmerking komende werknemers opnemen in de ANW hiaat verzekering, de premie zal door de werkgever worden betaald;
2. Werknemers die verzekerd zijn krachtens de WIA, zijn verplicht deel te nemen aan de WGA-hiaat verzekering;
3. Voor alle werknemers, in dienst bij werkgever, is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten;
4. Ter compensatie voor het wegvallen van de indexatie voor weduwe en wezen pensioen zal per 1 januari 2015 een collectieve overlijdensrisico verzekering getroffen worden voor de looptijd van 5 jaar. De verzekering zal opgezet worden op basis van onderstaande uitgangspunten:
   A. Het verzekerd kapitaal bedraagt 100.000 EUR en zal middels een collectieve regeling met individuele premies gefinancierd worden;
   B. De verdeling van deze premie zal 1/3 werknemer en 2/3 werkgever bedragen;
   C. Fiscale consequenties met betrekking tot de premie en uitkering zijn voor rekening van werknemer

Artikel 16: Vakbondsfaciliteiten

Algemeen:
Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging en de leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakvereniging de volgende medewerking verlenen:

A. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
B. In overleg met de werkgever zal ruimte beschikbaar worden gesteld voor het houden van vergaderingen.
C. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe betaald vrijaf geven.
D. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in de bedrijfsledengroep vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
E. Werkgever zal werknemers op verzoek van hun vakvereniging verzuim met behoud van betaling toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te geven vorming- en scholingsbijeenkomsten met een maximum van 1 dag per jaar.
F. Drie vakbondskaderleden van de CNV krijgen de mogelijkheid van drie dagen vakbondsverlof per kalenderjaar voor scholingsdoeleinden. Indien deze dagen niet worden gebruikt vervallen deze.

Fiscale faciliteit Vakbondscontributie
Werkgever zal zich faciliterend opstellen inzake fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie door werknemer afgedragen aan CNV Vakmensen dan wel een andere in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakvereniging; dit zulks conform het "Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten", als bijlage D aan deze CAO toegevoegd.

Artikel 17: Extra uitkeringen

1. **Ideeënbus uitkering**
   De werknemer, die na beoordeling door de ideeënbus commissie, een idee heeft geleverd, dat tot besparingen van kosten in de breedste zin van het woord leidt, ontvangt een bruto premie van:
   20% resp. 15%, resp. 10% over een besparing van maximaal EUR 5.000in het eerste jaar dat de besparing effect heeft, resp. over het tweede jaar, als die dan nog effect heeft, resp. over het derde jaar, als die dan nog effect heeft.
   Bij een hogere besparing zijn de percentages 15 %, 10 %, 5 %; tot een gezamenlijk maximum over drie jaar van EUR 12.500 per idee.
   Het ingeleverde idee wordt eigendom van de werkgever.
   Verder zijn alle werknemers uitgesloten welke uit hoofde van hun functie innovatief bezig zijn.

2. **Jubileumuitkering**
   De werknemer, die zijn dienstjubileum viert ontvangt een, bruto uitkering waarvan de werkgever, binnen de mogelijkheden de fiscale wetgeving biedt, een zo'n hoog mogelijk netto bedrag aan de werknemer zal overmaken.
   A. bij een 12,5-jarig dienstjubileum een half maandinkomen.
   B. bij een 25-jarig dienstjubileum een maandinkomen.

3. **Resultaatafhankelijke beloning:**
   Voor de werknemers geldt een regeling voor resultatendeling, waarbij doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering. Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt een uitkering ineens gedaan. Als voorwaarden bij deze resultatendeling geldt in ieder geval:
   A. De doelen worden ten minste eenmaal per kalenderjaar vastgesteld.
   B. De doelen worden door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad uiterlijk voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar vastgesteld. Bij de vaststelling van de doelen geldt: normering van de doelen vindt plaats op grond van objectieve criteria, waarbij doelstellingen realistisch, resultaatverbeterend, motiverend, tijdgebonden en meetbaar zijn.
   C. De uitkering maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
   D. Door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad wordt aan iedere doelstelling een uitkeringsbedrag gekoppeld.
   E. Indien een werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst is geweest dan wel indien gedurende dit jaar of een deel van dit jaar op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedroeg dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer geldt dat de resultatenuitkering pro rato wordt uitbetaald.
   F. Het totale maximum uitkeringsbedrag van deze resultaatafhankelijke beloning voor respectievelijk de kalenderjaren 2014en 2015 zijn vastgesteld op €. 850,-- (bruto) per kalenderjaar (bij een 100% score).

Artikel 18: Scholingsregeling

1. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als voor een voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze indien nodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen in de onderneming zoals voorzien in de ondernemingsplannen.
2. Werknemers wier functie feitelijk, dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van

hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie zullen, indien de werkgever daar toestemming voor geeft, in staat worden gesteld dergelijk scholing te volgen.

3. Indien een werknemer een opleiding doet, komt hij in aanmerking voor de volgende vergoedingen:
   A. kosten en de benodigde studie- en examentijd betaald door de werkgever
   B. indien de opleiding op verzoek van de werkgever is, worden alle indien de opleiding op verzoek van de werknemer is en in direct belang van werkgever is, worden alle kosten en de benodigde studie- en examentijd betaald door de werkgever
   C. indien de opleiding op verzoek van de werknemer is, gericht is op het verbeteren van zijn arbeidsmarktpositie en niet in direct belang van werkgever is, wordt 50 % van de kosten vergoed en betaald verlof gegeven voor het afleggen van het examen
   D. indien de opleiding op verzoek van de werknemer is en niet in belang van werkgever is, worden maximaal 10% van de kosten vergoed.
4. In een jaarlijks te houden functioneringsgesprek tussen werknemer en leidinggevende zal scholing ter sprake komen. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over scholing van de werknemer voor aankomend jaar.

Artikel 19: Tussentijdse wijzigingen

1. Wijziging van de overeenkomst tijdens de duur ervan is slechts mogelijk indien naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden zulk een wijziging rechtvaardigen, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.
2. Indien één der partijen bijzondere omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen, zullen partijen tot gezamenlijk overleg hierover gebonden zijn.
3. Indien en voor zover een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en ervoor zorgdragen dat er gelijkwaardige oplossingen volgen.

Artikel 20: Bijdrageregeling

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage aan de vakverenigingen overeenkomstig de tussen de AWVN en de FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en de De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan vakverenigingen.
Het aantal werknemers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 21: Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting toepassen.
Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoek de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gerede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 20124en eindigt op 31 maart 2016van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus is overeengekomen en getekend in de respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ener zijde:

Axel Christiernsson B.V. te Heijningen

P. Kimkes
General Manager

Partijen ter andere zijde:

CNV Vakmensen te Utrecht

P. Vlamings
P. Fortuin – Voorzitter

Bijlage A. Salarisschalen

Salarisschaal met ingang van 1 april 2014 (inclusief 2%)

Axel Christiernsson BV	Schaal (1-4-2014)					
salarisgroep	1	2	3	4	5	6
0 periodieken	1.836	1.958	2.120	2.312	2.543	2.811
1 periodieken	1.958	2.078	2.239	2.441	2.682	2.962
2 periodieken	2.019	2.165	2.339	2.553	2.805	3.100
3 periodieken		2.224	2.419	2.648	2.918	3.226
4 periodieken		2.252	2.481	2.729	3.014	3.339
5 periodieken			2.520	2.793	3.097	3.440
6 periodieken			2.540	2.841	3.166	3.526
7 periodieken				2.872	3.222	3.602
8 periodieken				2.890	3.264	3.665
9 periodieken					3.292	3.717
10 periodieken					3.305	3.755
11 periodieken						3.780
12 periodieken						3.791

Uitzendkrachten mogen gedurende het eerste half jaar lager betaald worden, indien zij werk doen in loonschaal 1.
De eerste 3 maanden bij:
18 jaar: 60% van het vakvolwassen minimum loon 19 jaar:
80% van het vakvolwassen minimum loon
20 jaar en ouder: 100% van het vakvolwassen minimum loon
In de tweede periodevan 3 maanden liggen de betalingen 10% hoger:
18 jaar: 66% van het vakvolwassen minimum loon
19 jaar: 88% van het vakvolwassen minimum loon 20 jaar en ouder
110% van het vakvolwassen minimum loon

Salarisschaal met ingang van 1 april 2015 (inclusief 1,75 %)

Axel Christiernsson BV	Schaal (1-4-2015)					
salarisgroep	1	2	3	4	5	6
0 periodieken	1.868	1.992	2.156	2.352	2.587	2.860
1 periodieken	1.992	2.114	2.278	2.483	2.728	3.013
2 periodieken	2.054	2.202	2.379	2.597	2.853	3.154
3 periodieken		2.263	2.461	2.694	2.969	3.282
4 periodieken		2.291	2.524	2.776	3.066	3.398
5 periodieken			2.564	2.841	3.150	3.500
6 periodieken			2.583	2.890	3.220	3.588
7 periodieken				2.921	3.278	3.664
8 periodieken				2.940	3.321	3.729
9 periodieken					3.349	3.782
10 periodieken					3.362	3.820
11 periodieken						3.846
12 periodieken						3.858

Uitzendkrachten mogen gedurende het eerste half jaar lager betaald worden, indien zij werk doen in loonschaal 1.
De eerste 3 maanden bij:
18 jaar: 60% van het vakvolwassen minimum loon
19 jaar: 80% van het vakvolwassen minimum loon 8
20 jaar en ouder: 100% van het vakvolwassen minimum loon In de tweede periodevan 3 maanden liggen de betalingen 10% hoger:
18 jaar: 66% van het vakvolwassen minimum loon 19 jaar: 88% van het vakvolwassen minimum loon
20 jaar en ouder 110% van het vakvolwassen minimum loon

Noot:
De in deze CAO doorgevoerde verhogingen van de salarissen hebben betrekking op de looptijd 1 april 2014 tot 1 april 2016.

Bijlage B. Levensfasegericht Personeelsbeleid

Werkgever zal met de ondernemingsraad overleg voeren over een bij de onderneming passend levensfase gericht personeelsbeleid, waarbij aandacht wordt besteed aan blijvende inzetbaarheid van de werknemer. In dit licht zal naast het gezondheidsbeleidaandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de werknemers met aandacht voor competenties die gericht zijn op de toekomstige organisatie van werkgever alsmede aandacht besteed aan het verhogen van de employability van de werknemer. De vakvereniging zal over de voortgang worden geïnformeerd. Indien ondersteunende arbeidsvoorwaarden nodig zijn, zal dit onderwerp van overleg met de vakvereniging zijn.

Bijlage C. Scholingsbudget en loopbaancheck

.Met ingang van 1 januari 2015 wordt een nieuw inzetbaarheidsbeleid geintroduceerd. Ter ondersteuning van het verhogen van de inzetbaarheid kan de werknemer in overleg met de werkgever gebruik maken van een individueel budget ter grootte van maximaal 600 EUR voor de periode 1 januari 2015 t/m 31 december 2016. De jaarlijkse opbouw bedraagt 200 EUR per jaar. Eventueel is binnen het maximum budget van 600 EUR voor de 3 kalenderjaren, 400 EUR per jaar te besteden.
De wijze van besteding van dit budget zal in overleg met leidinggevende en HR afgestemd worden, opdat deze middelen op effectieve wijze worden ingezet om het beoogde resultaat te bereiken. De medewerker heeft hierbij de verantwoordelijkheid om een onderbouwd voorstel in te dienen op welke wijze de besteding zal bijdragen aan een verbeterde inzetbaarheid.

Bijlage D. Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.
**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het “Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie’’ volledig in te vullen en te ondertekenen.

2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakvereniging en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

(Voorbeeld)

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever
Ondergetekende, ... (naam werknemer)
SoFinummer: .....

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Axel Christiernsson BV lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
b. werknemer verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Axel Christiernsson BV;
c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): ..... euro;
d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december van het betreffende kalenderjaar met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....
Handtekening: .....

Bijlage E: Werkgelegenheid

- De werkgever richt zich in zijn beleidsvoornemen op de levensvatbaarheid en de continuïteit van de onderneming op langere termijn. In dit kader stelt de werkgever zich ten doel de kwaliteit en de kwantiteit van de werkgelegenheid te handhaven. Binnen dit uitgangspunt is het beleid van de werkgever erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt op langere termijn zijn werkgelegenheid te bieden. Indien bedrijfseconomische redenen zouden leiden tot ontslagaanzeggingen, zal het afspiegelingsbeginsel worden toegepast. tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang en/of sociale omstandigheden van de werknemers zich n geval de werkgever tot wederaanneming van personeel overgaat, zal doorhem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voor zover zij geschikt zijn de opgedragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een halfjaar verlopen is sedert hun ontslag.

Bijlage F: Wet Verbetering Poortwachter

- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.

- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als een 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 een second opinion heeft aangevraagd bij het UWV, zal de werkgever het maandinkomen tot 100% aanvullen tot de UWV tot een uitspraak is gekomen met een maximum van 2 maanden.

- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op onterechte gronden is geschiedt, dan heeft de werknemer de gelegenheid het gedane aanbod alsnog te accepteren. De werknemer dient hierover binnen 2 werkdagen na het kennisnemen van de uitspraak van het UWV een beslissing te nemen.

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

- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot een selectie van één of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en ander kwaliteitseisen.

Bijlage G: Basispensioenregeling Axel Christiernsson BV m.i.v. 1 januari 2015

De nieuwe basispensioenregeling zal per 1 januari 2015 in werking treden en vervangt vanaf die datum de oude pensioenregeling.
Voor alle werknemers geldt de onderstaande, nieuwe basispensioenregeling Axel Christiernsson BV.

Deelnemers
Werknemers van 21 jaar en ouder op wie deze cao van toepassing is.

Datum van opname
Voor opname in de regeling geldt geen wachttijd, doch opname is niet eerder dan per de eerste dag van de maand waarin de 21e verjaardag valt.

Pensioenrichtleeftijd
De pensioenrichtleeftijd is gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 67 jaar wordt.
Indien de werknemer eerder met pensioen wenst te gaan dan op de pensioenrichtleeftijd dient de werknemer dit ten minste een half jaar voorafgaande aan de gewenste pensioendatum aan de werkgever mede te delen. Indien de pensioendatum afwijkt van de pensioenrichtleeftijd wordt de hoogte van het pensioen gekort via actuarieel neutrale conversie op basis van aan de financiering van de basispensioenregeling ten gronde liggende kansstelsels en rekenrente. Werknemer en werkgever zullen dan in overleg moeten treden over de daadwerkelijke beëindiging van het dienstverband.
Verder wordt de mogelijkheid geboden om met parttime pensioen te gaan. Hierover dient de werknemer een afspraak met de werkgever te maken. Hierbij zijn dezelfde aanmeldingstermijnen van toepassing als bij vervroegde pensionering.

Pensioengevend inkomen
Het pensioengevend inkomen bedraagt 12 maal het maandsalaris plus vakantietoeslag
met een maximum pensioengevend inkomen van € 100.000,00 (grens Witteveen kader 2015, deze zal jaarlijks herzien worden). Peildatum voor het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Franchise
De franchise per 1 januari 2014 bedraagt € 12.552,00. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de AOW-ontwikkeling per 1 januari van enig jaar.

Pensioengrondslag
De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen minus de franchise. Peildatum voor de pensioengrondslag is 1 januari. Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar evenredigheid berekend.

Ouderdomspensioen
Het ouderdomspensioen is gebaseerd op een geïndexeerd middelloonsysteem. De basispensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. De opbouw per jaar bedraagt 1,75% van de pensioengrondslag van het betreffende jaar. Het pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 67-jarige leeftijd bereikt.

Partnerpensioen
Het partnerpensioen bedraagt 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. Dit pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt. Ook voor alleenstaanden wordt een fictief partnerpensioen opgebouwd.

Wezenpensioen
Het wezenpensioen bedraagt voor ieder kind maximaal 14% van het in totaal te bereiken ouderdomspensioen. Voor volle wezen wordt het genoemde percentage verdubbeld. Het wezenpensioen is uiterlijk betaalbaar tot de eerste dag van de maand volgende op het tijdstip waarop het kind niet meer voldoet aan een van de onderstaande criteria:

1. het kind is jonger dan 18 jaar;

2. het kind is jonger dan 27 jaar en blijkens een beschikking van het uitvoeringsorgaan van de Wajong, ten gevolge van ziekte of gebreken vermoedelijk in het eerstkomende jaar buiten staat om 55 procent te verdienen van hetgeen lichamelijk en geestelijk gezonde personen, die overigens in gelijke omstandigheden verkeren, kunnen verdienen;
3. het kind is jonger dan 27 jaar en zijn voor werkzaamheden beschikbare tijd wordt grotendeels in beslag genomen door of in verband met het volgen van onderwijs of een opleiding voor een beroep. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.

Flexibele elementen
Deelnemers kunnen eerder met pensioen dan op de pensioenrichtleeftijd. Verder wordt de mogelijkheid geboden om met parttime pensioen te gaan. Het opgebouwde ouderdomspensioen wordt in al deze gevallen gekort middels actuarieel neutrale conversie als eerder beschreven. Aan deelnemers wordt de keuze geboden op de pensioenrichtleeftijd het opgebouwde partnerpensioen (deels) om te zetten in een hoger ouderdomspensioen of het opgebouwde ouderdomspensioen (deels) om te zetten in een hoger partnerpensioen. De keuze hiertoe dient ten minste een jaar voor de pensioenrichtleeftijd ter kennis van de werkgever te worden gebracht. Voor het (deels) omzetten van het partnerpensioen in een hoger ouderdomspensioen is echter instemming van de partner vereist. De pensioenuitvoerder gaat af op de door de deelnemer verstrekte informatie. Voor zover door onjuiste informatie van de deelnemer of ten gevolge van diens nalatigheid in het geven van informatie de uit de pensioenregeling voortvloeiende pensioenverplichtingen niet zijn gedekt door verzekeringen, kan voor dat deel van de pensioenverplichtingen geen recht op pensioen worden ontleend.
Deelnemers kunnen op pensioendatum op actuarieel neutrale wijze een hoog – laag pensioen afspreken met de werkgever. Deelnemers worden in de gelegenheid gesteld extra te sparen om hun (gekort) pensioen aan te vullen. Voor alle genoemde keuzes geldt dat een en ander binnen de fiscale grenzen dient plaats te vinden.
Samenloop
Indien de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de WIA of diens voorganger de WAO, al dan niet aangevuld met een uit hoofde van een arbeidsongeschiktheidsverzekering te ontvangen uitkering, wordt het totaal van deze uitkeringen in mindering gebracht op het hem krachtens de basispensioenregeling toekomende pensioen. De deelnemer is gehouden de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan of een wijziging van een recht op bovengenoemde uitkeringen.
Toeslagverlening (indexering)
De werkgever zal jaarlijks per 1 januari de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers verhogen met een onvoorwaardelijke toeslag. De jaarlijkse verhoging van de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers bedraagt 3%. Partner- en wezenpensioen ingaande voor pensioendatum zijn gelijkblijvend.
Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid
Bij arbeidsongeschiktheid zal pensioenopbouw voortgezet worden.
Voorportaalregeling
Voor opname in de regeling worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Bijlage H: Protocolafspraken cao 2014-2016

1. Compensatieregeling pensioen

Partijen spreken met elkaar af om samen op zoek te gaan naar een goede invulling van de compensatiemaatregel (art. 15 lid 4), waarbij Axel Christiernsson in de onderhandelingen naar het principe-akkoord aangaf een budgettaire ruimte te hebben van 12.000 EUR. Zoals besproken gaan beiden de inspanningsverplichting aan om dit op een zo goed mogelijke manier in te vullen, en zullen er gezamenlijk naar streven om de uitwerking van deze compensatie in te vullen voor dit bedrag.
Daarnaast zijn partijen overeengekomen dat A-advies de uitwerking van de compensatie namens de CNV zal beoordelen, waarvoor de toezegging van werkgever geldt dat A-advies maximaal 4 uur aan werkgever mag belastten.

2. WW-wijzigingen

Partijen bij de cao zullen met elkaar in gesprek treden, zodra meer bekend is over de mogelijkheid van WW-reparatie.