

#509148

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

APELDOORN FLEXIBLE PACKAGING B.V.

TE APELDOORN

Geldig:

Van 1 april 2011

tot en met

31 maart 2012

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Apeldoorn Flexible Packaging B.V. te Apeldoorn

als partij ter ene zijde

en

de FNV Bondgenoten te Amsterdam
het CNV Vakmensen te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de navolgende cao gesloten:

Copyright: © 2011 cao-partijen en AWWN.

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

INHOUDSOPGAVE

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

7.10	Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster	18
7.11	Verzuimuren voor arbeid na 23.00 uur	19
7.12	Scholing en uitbetaling scholingsuren.....	19
Artikel 8		20
	Zon- en feestdagen	20
Artikel 9		20
	Bijzonder verlof met behoud van salaris	20
9.1	Algemeen.....	20
9.2	Op verzoek van de vakvereniging	21
9.3	Deelname aan examen.....	22
Artikel 10		22
	Verlof zonder behoud van salaris	22
10.1	Algemeen.....	22
10.2	Schorsing	22
10.3	Verkorte werkweek	22
Artikel 11		23
	Vakantie	23
11.1	Vakantiejaar.....	23
11.2	Duur der vakantie.....	23
11.3	Aaneengesloten vakantie.....	23
11.4	Snipperdagen.....	24
11.5	Niet opgenomen vakantie	24
11.6	Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden	24
11.7	Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.....	25
11.8	Vakantie bij ontslag	25
11.9	Vervangende betaling	26
Artikel 12		26
	Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	26
12.1	Vakantietoeslag	26
12.2	Eindejaarsuitkering (zgn. 13e maand).....	26
Artikel 13		27
	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 14		28
	Uitkering bij overlijden	28
Artikel 15		28
	Pensioen 1-1-2006.....	28
Artikel 16		29
	Spaarloonregeling	29
Artikel 17		29
	Tussentijdse wijziging	29
Artikel 18		29
	Duur van de overeenkomst	29
Bijlage I	Salarisschalen/ eenmalige uitkering.....	30
Bijlage II	Reglement levensfase bewust personeelsbeleid.....	32
Bijlage III	Regeling partieel leerplichtigen.....	36
Bijlage IV	Rouwverwerking.....	37
Bijlage V	Protocolafpraak.....	38

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	: Apeldoorn Flexible Packaging B.V. te Apeldoorn.
Vakvereniging	: Elk der verenigingen als genoemd ter andere zijde.
Werknemer	: Iedere werknemer (M/V), die een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten met de werkgever, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiaires, en een functie bekleedt die is ingedeeld in een van de groepen 11 tot en met 19. Voorts is deze overeenkomst van toepassing op werknemers van wie de functie is ingedeeld in de groepen A tot en met D echter met uitzondering van hetgeen bepaald is in de artikelen: 4.3 sub a.1 en a.2; 6; 7 lid 7; 7 lid 8; 7 lid 9; 7 lid 10; 11 lid 2.a. Voor deze werknemers treedt in plaats hetgeen ten aanzien van deze artikelen is geregeld in de "Aanvullende Bepalingen Hoger Personeel Apeldoorn Flexible Packaging B.V. te Apeldoorn". Voor de deeltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze cao - tenzij anders vermeld- naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.
Gehandicapte werknemer	: De werknemer als bedoeld in artikel 2 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA).
Maand	: Een kalendermaand.
Week	: Een kalenderweek.
Dienst	: De dagelijkse arbeidsduur, die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
Dienstrooster	: Een arbeidstijdenregeling welke aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
Normale arbeidsduur	: Het gemiddeld aantal uren gedurende welke de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.

Artikel 1 (vervolg)

Salaris	: Het maandsalaris zoals aangeduid in bijlage I bij de overeenkomst.
Uurloon	: Het geldende schaalsalaris gedeeld door het volgens rooster gemiddeld aantal te werken uren per maand.
Inkomen	: Het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegtoeslag en een persoonlijke toeslag.
Partner	: De wettelijke echtgeno(o)te of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.
Functievolwassen leeftijd:	: De leeftijd waarop in de betreffende functiegroep tenminste het schaalsalaris bij 0-functiejaren wordt ontvangen.
Ondernemingsraad	: De ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
BW	: Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2

Algemene verplichtingen

2.1 Partijen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar letter en geest na te zullen komen en noch direct of indirect actie te zullen voeren of te zullen steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op andere wijze dan is overeengekomen, een en ander met inachtneming van artikel 19.

2.2 Werkgever

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

Artikel 2 (vervolg)

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

2.3 Werknemer

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

Artikel 3

Sociaal beleid

3.1 Fusie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag dient de werkgever die overweegt:

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

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

Artikel 3 (vervolg)

3.2 Organisatiebureau

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

3.3 Arbeidsongeschiktheid

- a. Wanneer iemand minder valide wordt zal in overleg met de Arbo-dienst/uitvoeringsinstelling worden vastgesteld of hij/zij in een functie geplaatst kan worden.
Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, zal ontslag worden aangevraagd.
- b. De vakorganisaties zullen tijdens het periodiek overleg worden geïnformeerd.
- c. De werkgever heeft een systeem van verzuimbegeleiding. De systematiek zal met de OR worden besproken. Verzuimregistratie is een onderdeel van de systematische aanpak. De analyses en gegevens die voortvloeien uit deze registratie zullen elk kwartaal met de OR worden besproken.

3.4 Deeltijdarbeid

Voor functies die in dagdienst of in ploegendienst worden verricht is deeltijdarbeid in principe mogelijk met inachtneming van het bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Werknemer (die minimaal 1 jaar in dienst moet zijn) zal hiertoe een verzoek indienen bij de werkgever. Het verzoek moet minimaal 4 maanden voor datum ingang schriftelijk worden ingediend.

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

3.5 Ingeleende arbeidskrachten/ decent work

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

Ingeleende arbeidskrachten worden beloond op basis van de functiejaarschaal bij 0-functiejaars, dan wel de leeftijdsschaal.

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

Bovendien zal werkgever uitsluitend samenwerken met uitzendorganisaties die over de NEN certificaat beschikken. Uitzendkrachten die op een vacature zijn geplaatst zullen bij een goede beoordeling en voldoende bekwaamheid voor zover dit al te beoordelen is na 6 maanden, een arbeidsovereenkomst van werkgever krijgen aangeboden.

Artikel 3 (vervolg)

3.6 Scholing

De werkgever zal het ingezette en gevoerde beleid inzake scholing van werknemers voortzetten. De werknemer heeft het recht om met eigen voorstellen te komen, indien van werkgeverszijde geen voorstellen in het verschiet liggen. De eigen voorstellen dienen evenwel inpasbaar te zijn binnen het kader van de doelstellingen en belangen van de onderneming. De werknemer kan desgewenst een beroep doen op de OR om geschillen in deze nader met de werkgever te bezien.

3.7 Ouderschapsverlof

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

3.8 Veiligheid, gezondheid en welzijn

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

Artikel 4

Aanvang/einde dienstverband

4.1 Proeftijd

Bij het aangaan van een individuele arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij een kortere periode is overeengekomen.

4.2 Soort dienstverband

Een dienstverband wordt aangegaan:

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

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

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

A:-arbeidsovereenkomsten voor dezelfde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

B:-meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd

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

4.3 Beëindiging dienstverband

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

- a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. Door opzegging door de werkgever:
 - met een termijn van tenminste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken;
 - deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 - de maximum opzegtermijn bedraagt 26 weken, de minimum opzegtermijn 6 weken.
 2. Door opzegging door de werknemer:

Voor een werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn minimaal 6 weken.
 3. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van enige maand.

Artikel 4 (vervolg)

- b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat enige opzegging is vereist, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, eerste lid. Indien het dienstverband voor bepaalde tijd is voortgezet zal de werkgever een week voor het tijdstip, waarop het aldus voortgezette dienstverband van rechtswege eindigt, de werknemer hiervan schriftelijk mededeling doen.
- c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:
Bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.
- d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:
Door opzegging door de werkgever of werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week tegen elke dag per maand bedraagt.

4.4 Opzegverbod

Het wettelijke opzegverbod tot ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst, geldt niet voor dienstverbanden waarvoor volgens het BW geen opzegtermijn vereist is.

4.5 Beëindiging dienstverband bij pensionering

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt tevens van rechtswege op de dag van de maand dat zijn van bedrijfswege verstrekte pensioen in gaat en de pensioen gerechtigde leeftijd is bereikt zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 5

Dienstroosters en Arbeidsduur

5.1 Dienstroosters

Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dag. In de regel wordt gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
In overleg met de OR kunnen in afwijking van het hiervoor bepaalde, regelingen inzake variabele werktijden worden getroffen.
- b.1 Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 22.00 uur en wel afwisselend 1 week ochtenddienst en 1 week middagdienst.

Artikel 5 (vervolg)

- b.2 Dienstroosters verschoven ten behoeve van de afdeling M&D:
De dagdienst chauffeurs kunnen in een periode van 4 weken maximaal aansluitend één week worden ingedeeld in een ochtend- of middagrooster (verschoven dienst). Dit kan gebeuren bij ziekte, verlof of bijzondere omstandigheden.
- c. Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt tussen maandag 07.00 uur en zaterdag 07.00 uur, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
- d. Een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud daarvan omvat, betrekking heeft op alle dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten en bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dienst een gemiddelde werktijd van 33,6 uur per week aangeeft.
- e. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

5.2 Arbeidsduur

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

Genoemde tijd zal in blokken van 4 en/of 8 uur in overleg tussen werknemer en het afdelingshoofd voor 1 januari van enig jaar worden ingeroosterd. Genoemde blokken dienen gelijkmatig over het jaar en de diensten te worden gespreid, met inachtneming van het bedrijfsbelang.

Eenmaal vastgestelde tijd kan binnen 2 dagen voor de vastgestelde datum niet meer worden verschoven.

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

De gewerkte uren worden niet als afwijkende uren beschouwd.

Artikel 6

Functiegroepen en salarisschalen

6.1 Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Een salarisschaal bestaat uit twee gedeelten, een leeftijdschaal en een functiejaarschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.

Artikel 6 (vervolg)

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

6.2 Toepassing van leeftijdsschalen

Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun leeftijd en functiegroepindeling een leeftijdsschaal van toepassing is, treedt wijziging op per 1 januari en 1 juli van elk jaar. De leeftijd die bereikt is op genoemde data is bepalend voor de salaris hoogte.

6.3 Toepassing van functiejaarschalen

- a. Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun leeftijd en functiegroepindeling een functiejaarschaal van toepassing is, vindt jaarlijks per 1 juli herziening plaats door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de groep is bereikt.

Artikel 6 (vervolg)

- b. Indien het verlaten van de leeftijdsschaal of het in dienst treden geschiedt na 1 januari, bestaat er geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 juli.
- c. Bij aanstelling op of boven functievolwassen leeftijd ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0-functiejaren.
Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0-functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

6.4 Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die uitdrukkelijk in opdracht van de directe chef tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld met inachtneming van het onder b. gestelde.
Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt wordt een toeslag op het salaris betaald mits de waarneming minimaal 2 diensten in een cyclus duurt. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten in relatie tot het totaal aantal te werken diensten per maand. De toeslag bedraagt 3/4 van het verschil in salaris bij de leeftijd c.q. bij 0-functiejaren. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst wordt de toeslag verhoogd met het voor de desbetreffende ploegendienst geldende percentage.
- b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijke salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing.

6.5 Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie

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

6.6 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
 - 1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie geschiedt.

Artikel 6 (vervolg)

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

6.7 Uitvoeringsbepalingen

Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd (inleerperiode) in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

De duur van deze periode zal ten hoogste 12 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 6 maanden kan worden verlengd.

Artikel 7

Bijzondere beloningen/verzuimuren

7.1 Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 6, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling voortvloeit. Onder normale functie vervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

7.2 Toeslag voor het werken in ploegen

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

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
- | | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| 5-ploegendienst | : 28% van het maandsalaris |
| 3-ploegendienst (incl. zaterdag) | : 20% van het maandsalaris |
| 2-ploegendienst | : 13% van het maandsalaris |
| Variant 2 ploegentoeslag M&D | : 13%* van het maandsalaris |

*Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal gewerkte afwijkende diensten in relatie tot het totaal aantal gewerkte diensten.

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

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

Artikel 7 (vervolg)

Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.

- e. Indien de onder artikel 7.3.c. bedoelde werknemer van 5-ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de 5-ploegendienst in de 2- of 3-ploegendienst heeft gewerkt, wordt de in de laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het afbouw-tijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.
- f. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
- g. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herberekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.

7.4 Toeslag bij tijdelijke overplaatsing

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

7.5 Vergoeding voor consignatie

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

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

Artikel 7 (vervolg)

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

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

Weekendconsignatie

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

consignatie	: vrijdag + maandag	15 uren	=	0,31%
	: zaterdag	24 uren	=	2,00%
	: zondag	24 uren	=	3,00%
extra gang	: 4 keer opkomen ongeacht het werkelijke aantal		=	<u>2,00%</u>
totale vergoeding:			=	7,31% van het maandsalaris

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

7.6 Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf

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

7.7 Overwerk

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

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

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

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

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

7.8 Beloning overwerk

a. De overuren worden per uur betaald met een toeslag op het uurloon + ploegentoeslag. De totale vergoeding van de overuren, inclusief de toeslag bedraagt dan als volgt:

Uren vallende tussen:

- maandag 07.00 uur en zaterdag 07.00 uur : 150%
zaterdag 07.00 uur en maandag 07.00 uur, alsmede

Artikel 7 (vervolg)

(met inachtneming van Artikel 8.3) uren op Hemelvaartsdag, Koninginnedag en eens in de 5 jaren 5 mei : 200%

- oudejaarsavond 23.00 uur en Nieuwjaarsdag 23.00 uur, alsmede de paasdagen, de pinksterdagen en de kerstdagen : 250%
- 23.00 uur en 07.00 uur van de dag volgende op een feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits door de betrokken werknemer aan die aaneengesloten vakantie is deelgenomen : 200%

Arbeid verricht door werknemers in de 5-ploegendienst op roostervrije diensten wordt per uur beloond met: 175 % van het uurloon + ploegentoeslag.

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

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

- Hemelvaartsdag, Koninginnedag en eens in de 5 jaren 5 mei : 200%
- nieuwjaarsdag, de paasdagen, de pinksterdagen en de kerstdagen : 250%

c. Het aantal op te nemen snipperdagen is afhankelijk van het normaliter van toepassing zijnde rooster. Indien op grond van artikel 11.4 cao de toekenning van een extra vrije dag wordt misgelopen ten gevolge van het overwerk, zal deze vrije dag worden toegevoegd aan het saldo verlofdagen.

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

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

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

7.9 Uitbetaling

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

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

- a. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie respectievelijk afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van respectievelijk 80-, 60-, 40- en 20% van die inkomstenderving.

Artikel 7 (vervolg)

- b. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
- c. Naast de afbouw, als omschreven onder a. wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomstenstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van leeftijds- c.q. functiejaarenverhogingen, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.

7.11 Verzuimuren voor arbeid na 23.00 uur.

- a.
 - 1. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten ná 23.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel rooster uren, tot ten hoogste 8 uur, vrijaf gegeven als hij na 23.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 06.00 uur in de ochtend is begonnen.
 - 2. Indien een werknemer in de ochtenddienst van de ploegendienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 23.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende ochtenddienst in hetzelfde etmaal evenveel rooster-uren, tot ten hoogste 8 uur, vrijaf gegeven als hij na 23.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid binnen een periode van 3,5 uur voor de aanvang van de ochtenddienst is begonnen. Evenmin is deze regeling van kracht indien sprake is van overplaatsing naar een andere dienst of ploeg.
- b. Indien gedurende de onder a. bedoelde periode meer dan een keer een extra gang naar het bedrijf gemaakt moet worden, zullen altijd 8 verzuimuren worden toegekend.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van de werkzaamheden, worden ze in het geheel niet toegekend.

7.12 Scholing en uitbetaling scholingsuren:

Werkgever zal zich inspannen om scholing zoveel als mogelijk in werktijd te laten plaatsvinden. De eerste 5 dagen scholing die buiten werktijd plaatsvinden op jaarbasis zullen vergoed worden a 100%. Na 5 dagen zullen de trainingsuren op jaarbasis worden vergoed tegen de gebruikelijke overwerkvergoeding. Uitzondering hierop is de BHV opleiding. Hierop is altijd de overwerkvergoeding van toepassing.

Artikel 8

Zon- en feestdagen

- a. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft.
- b. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

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

Artikel 9

Bijzonder verlof met behoud van salaris

9.1 Algemeen

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie van de echtgeno(o)te of de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer, alsmede van één van de ouders of ouders van de echtgeno(o)te of de partner ;

Artikel 9 (vervolg)

- b. gedurende 1 dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
- c. gedurende 1 dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)te of de partner en kleinkinderen;
- d. gedurende 1 dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende 2 dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende dag of dienst in de betreffende of volgende week, waarin de betrokkene normaal arbeid had moeten verrichten;
- e. gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende 1 dag of dienst bij 12½-, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders, schoon- of grootouders;
- g. gedurende de bevalling van de echtgenote of de partner;
- h. gedurende 2 dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof bij bevalling van de echtgenote of de partner;
- i. gedurende 1 dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer op de dag van het dienstjubileum zelf of de daarvoor aangewezen dag;
- j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden;
- k. bij de priesterwijding van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer of zijn duurzame partner, alsmede bij de doop en bij bevestiging tot lidmaat van een kerkgenootschap van eigen of pleegkinderen van de werknemer.
- l. Indien een werknemer verhuist krijgt hij gedurende de dag van verhuizing verlof (maximaal 2 dagen per jaar).

9.2 Op verzoek van de vakvereniging

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

Artikel 9 (vervolg)

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

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

9.3 Deelname aan examen

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

Artikel 10

Verlof zonder behoud van salaris

10.1 Algemeen

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

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

Indien de werknemer een afwezigheid zonder doorbetaling van salaris (sabbatical) wil nemen dient hij schriftelijk 6 maanden voorafgaand aan de beoogde periode toestemming te vragen aan de werkgever. De werkgever zal binnen 1 maand de werknemer informeren over het wel dan niet toestaan van deze beoogde periode.

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

10.2 Schorsing

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

10.3 Verkorte werkweek

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

Artikel 10 (vervolg)

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

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

Artikel 11

Vakantie

11.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

11.2 Duur der vakantie

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 26 dagen of diensten,
De werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst. verwerft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 27 dagen of diensten.

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

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

11.3 Aaneengesloten vakantie

- a. Alle werknemers hebben recht op 3 weken aaneengesloten vakantie, inclusief 4 weekenden. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
- b. De werkzaamheden in het gehele bedrijf, inclusief de 5- ploegendienst, zullen worden stopgezet van 24 december van enig jaar van 15.00 uur tot en met 2 januari daaraanvolgende tot 07.00 uur. Voor deze verplichte collectieve stop dienen ATV- en/of snipperdagen te worden aangewend, met dien verstande dat dit niet geldt voor kerstavond vanaf 15.00 uur, de beide kerstdagen oudejaarsavond vanaf 15.00 uur en nieuwjaarsdag.
- c. Indien de werkgever om redenen van bedrijfsbelang na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer, als gevolg daarvan, lijdt.

Artikel 11 (vervolg)

11.4 Snipperdagen

- a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de Ondernemingsraad geschiedt.

Daarenboven zal in verband met Artikel 11.3 sub b,
1 snipperdag vast worden afgeschreven van het vakantietegoed voor de stopzetting tussen Kerst en Nieuwjaar.

Indien gedurende de Kerststop meer dan 1 dienst verzuimd moet worden, komt van het extra aantal te verzuimen diensten 1 dienst voor rekening van de werkgever.

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

11.5 Niet opgenomen vakantie

- a. Indien de vakantierechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Vakantierechten, die door de werknemer niet zijn opgenomen vervallen 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- b. In afwijking van het bepaalde in sub a, is de werknemer aan het begin van elk jaar gerechtigd inzake 5 van de vrij beschikbare vakantiedagen de volgende keuze te maken:
 - 1. deze dagen worden in het jaar waarin zij zijn opgebouwd opgenomen. Het bepaalde onder a is op deze dagen van toepassing;
 - 2. deze dagen worden gespaard en gebruikt om eerder met pensioen te gaan;
 - 3. deze dagen worden gespaard ten behoeve van langdurig verlof. Het saldo aan gespaarde dagen in het kader van dit sublid bedraagt nooit meer dan 25. Bij overschrijding van dit saldo kan wel gebruik gemaakt worden van het bepaalde in sub 1 en 2 van dit lid. Het verzoek om langdurig met verlof te gaan zal tijdig bij de werkgever worden ingediend. De op te nemen periode zal in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld.
 - 4. deze dagen worden uitbetaald ten behoeve van een storting in een levensloopregeling.

11.6 Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;

Artikel 11 (vervolg)

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
- het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over maximaal 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld worden.

In die gevallen waarbij sprake is van blijvende arbeidsongeschiktheid en re-integratie niet mogelijk blijkt, zullen nog vakantierechten worden verworven over maximaal 12 maanden.

- c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b. van dit lid in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- d. De verworven vakantierechten in de onder b. van dit lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- e. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.

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

Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 onder b. en c. alsmede in Artikel 9 lid 1 gelden niet als vakantiedagen, tenzij deze dagen wel als zodanig konden worden genoten.

11.8 Vakantie bij ontslag

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

Artikel 11 (vervolg)

11.9 Vervangende betaling

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

Artikel 12

Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

12.1 Vakantietoeslag

- a. Per kalenderjaar wordt aan een werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van zijn jaarsalaris met een minimum van €1874,- (2011) voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt. De vakantietoeslag wordt als voorschot uitbetaald in mei en automatisch verhoogd met de overeengekomen structurele loonsverhoging. Aan het einde van het jaar vindt een eindafrekening van de vakantietoeslag plaats.
- b. Onder jaarsalaris wordt verstaan de som van de voor de betrokken werknemer geldende inkomens.
- c. Bij indienst- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de vakantietoeslag naar evenredigheid worden vastgesteld.
- d. Eventueel teveel betaalde vakantietoeslag zal op het laatste salaris worden ingehouden.

12.2 Eindejaarsuitkering (zgn. 13e maand)

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

Artikel 13

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte.

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

a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

e. IVA gevallen zullen, desnoods met terugwerkende kracht 2 maal 100% ontvangen. Over daadwerkelijk gewerkte uren zal ook 100% worden betaald.

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

Artikel 14

Uitkering bij overlijden

- a. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan 3 maal het bedrag van het voor de werknemer geldende maandinkomen.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

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

Artikel 15

Pensioen 1-1-2006

- a. Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling voor de werknemers welke is vastgelegd in een pensioenregeling. Van deelname kan alleen wegens gemoedsbezwaren worden afgezien. Hiertoe dient werknemer en de eventuele partner een afstandsverklaring te ondertekenen.

Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op Ondernemingsraden - pas door de werkgever worden goedgekeurd nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

Vakantiekrachten zullen niet deelnemen aan de pensioenregeling bij AFP en er zal derhalve geen inhouding van pensioenpremie plaatsvinden.

- b. Franchise

De franchise wordt jaarlijks vastgesteld door het pensioenfonds en toegepast per 1 juli van elk jaar. Voor vaststelling van de franchise wordt voor 50% rekening gehouden met de ontwikkeling van de AOW-uitkering (inclusief de vakantie-uitkering) voor een alleenstaande en voor 50% met de ontwikkeling van de loonindex.

- c. Werknemersbijdrage

De werknemersbijdrage is bepaald op 5% van de pensioengrondslag en 1,7% van het pensioengevende salaris.

- d. Medezeggenschap

De keuze ten aanzien van de inhoud van de pensioenregeling, wordt door

Artikel 15 (vervolg)

cao-partijen overeengekomen.

e. Tijdsparen:

In het Pensioen-Plus systeem bestaat, indien de fiscale ruimte dit toelaat, de mogelijkheid om de navolgende dagen in geld te sparen:

- ATV-dagen tot een maximum van 10,5 dagen per jaar (niet van toepassing voor 5-ploegendienstmedewerkers);
- Extra vrije diensten bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum;
- 5 vakantiedagen volgens artikel 11.5b.

Artikel 16

Spaarloonregeling

De werkgever zal haar werknemers in de gelegenheid stellen deel te nemen in een spaarloonregeling.

De voorwaarden zijn vastgelegd in het "Sparloonreglement Apeldoorn Flexible Packaging B.V." Het spaarbedrag voor de spaarloonregeling zal automatisch worden verhoogd tot het wettelijke maximum.

Artikel 17

Tussentijdse wijziging

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

Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen.

Indien binnen 2 maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 1 maand, op te zeggen.

Artikel 18

Duur van de overeenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2011 en eindigt per 31 maart 2012 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Bijlage I Salarisschalen/ eenmalige uitkering

De salarisschalen zullen per 1 april 2011 met 2% worden verhoogd.

Functie- jaren	Salarisschalen/Euro's								
	11	12	13	14	15	16	17	18	19
0	1.716	1.754	1.816	1.897	1.989	2.112	2.240	2.388	2.543
1	1.742	1.786	1.850	1.933	2.040	2.152	2.293	2.441	2.604
2	1.769	1.824	1.888	1.980	2.084	2.204	2.339	2.495	2.658
3	1.801	1.854	1.930	2.019	2.128	2.252	2.394	2.552	2.719
4	1.832	1.890	1.965	2.056	2.174	2.299	2.444	2.605	2.781
5	0	1.930	2.004	2.099	2.215	2.341	2.498	2.658	2.841
6	0	0	2.046	2.144	2.263	2.395	2.550	2.718	2.899
7	0	0	0	0	0	2.442	2.597	2.773	2.957
8	0	0	0	0	0	0	2.650	2.827	3.019
9	0	0	0	0	0	0	0	2.880	3.077
10	0	0	0	0	0	0	0	0	3.134
+ schaal	1.863	1.970	2.088	2.189	2.311	2.489	2.703	2.933	3.191

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

aantal functiejaren ontvangen per 1 juli 2011 een verhoging ter grootte van een periodiek.

Jeugdschalen cao-1, geldend vanaf 1 april 2011 (inclusief een verhoging van 2 %)

Leef- tijd	Salarisschalen/Euro's								
	11	12	13	14	15	16	17	18	19
15,0	709	709	719	730	752	768	792	820	844
15,5	789	791	802	818	839	862	889	914	944
16,0	877	878	886	904	927	954	983	1.013	1.046
16,5	983	984	999	1.016	1.046	1.075	1.105	1.141	1.174
17,0	1.092	1.093	1.110	1.129	1.161	1.190	1.229	1.267	1.308
17,5	1.217	1.218	1.235	1.260	1.294	1.334	1.372	1.411	1.459
18,0	1.343	1.344	1.366	1.393	1.426	1.469	1.509	1.559	1.607
18,5	1.428	1.429	1.447	1.481	1.515	1.564	1.604	1.656	1.709
19,0	1.508	1.509	1.535	1.567	1.607	1.651	1.701	1.749	1.808
19,5	1.593	1.594	1.621	1.652	1.691	1.742	1.795	1.849	1.908
20,0	1.676	1.676	1.705	1.740	1.785	1.836	1.890	1.946	2.007
20,5	1.690	1.691	1.734	1.767	1.819	1.871	1.932	1.992	2.055
21,0	1.716	1.716	1.763	1.795	1.854	1.903	1.980	2.036	2.097
21,5	0	1.736	1.790	1.820	1.890	1.938	2.021	2.082	2.145
22,0	0	1.754	1.816	1.844	1.929	1.978	2.067	2.128	2.198
22,5	0	0	0	1.871	1.958	2.012	2.114	2.172	2.240
23,0	0	0	0	1.897	1.989	2.046	2.154	2.216	2.283
23,5	0	0	0	0	0	2.079	2.195	2.260	2.327
24,0	0	0	0	0	0	2.112	2.240	2.299	2.373
24,5	0	0	0	0	0	0	0	2.341	2.412
25,0	0	0	0	0	0	0	0	2.388	2.457
25,5	0	0	0	0	0	0	0	0	2.498
26,0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.543

Bijlage II Reglement Levensfasebewust Personeelsbeleid

Het reglement Levensfasebewust Personeelsbeleid maakt integraal onderdeel uit van cao - AFP 2011 - 2012. Dit betekent dat de jaarlijkse aanpassing conform de loonparagraaf ook van toepassing is op de in dit reglement genoemde bedragen. Levensfasebewust Personeelsbeleid moet medewerkers van AFP van alle leeftijden in staat stellen om hen te faciliteren in het nemen van de eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot hun inzetbaarheid. Om zowel de lichamelijke als persoonlijke ontwikkeling zo optimaal mogelijk te houden.

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

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

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

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

Dit signaal vanuit de medewerker moet serieus worden opgevolgd door de leidinggevende in samenspraak met P&O. De betreffende medewerker zal in een driegesprek (medewerker, leidinggevende en P&O) uitgebreid gehoord worden om met elkaar vast te stellen waarom de functie minder of niet meer als passend wordt ervaren en wat vervolgstappen kunnen zijn.

Vervolgstappen zouden kunnen zijn: gesprek Arboarts en inventarisatie door een arbeidsdeskundige, omscholing, snuffelstage op andere werkplekken etc. Bovenstaande komt onder andere ter vervanging van de ontsiemaatregelen uit de cao. Per keer zal er individueel maatwerk geleverd moeten worden om levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers ook daadwerkelijk invulling te geven.

Invulling Levensfasebewust Personeelsbeleid bij AFP per 1 januari 2012

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

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

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

Het individueel budget

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

- het kalenderjaar 2012 en 2013; € 962,- bruto
- het kalenderjaar 2014; € 1.155,- bruto

Na het jaar 2014 blijft het individuele budget de omvang houden van € 1.155,- bruto per medewerker. Genoemde bedragen zijn op fulltime basis, een parttimer ontvangt het budget naar rato. Als in de loop van het jaar je parttime percentage verandert, wordt je individuele budget aangepast.

Wanneer je in de loop van het jaar in of uit dienst treedt, krijg je het individueel budget naar verhouding van het aantal maanden dat je werkt in het lopende kalenderjaar.

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

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

Jaarlijks kan er een keuze gemaakt worden uit alle menukaarten. Het individueel budget vervalt jaarlijks (het is fiscaal niet toegestaan het budget op te sparen over meerdere kalenderjaren). AFP zal de werknemers zoveel als mogelijk stimuleren het budget jaarlijks te gebruiken. Beperking; wat fiscaal toelaatbaar is.

Indien werknemers een bestedingsdoel hebben dat nu nog niet op de menukaart staat, kunnen zij dit altijd ter beoordeling aan de afdeling P&O voorleggen.

Balans:

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

Menukaart Balans

- Kopen vrije dagen de waarde van een dag is hierbij bepaald op: € 192,48 bruto. De eenmaal gekochte dagen kunnen niet meer verkocht worden i.v.m. de waardebepaling die voor iedereen gelijk is.
- Fietsplan het fiscaal vriendelijk kopen van een fiets. Als je niet in aanmerking komt voor het belastingvoordeel zoals benoemd in het fietsplan van AFP (omdat je bijvoorbeeld een auto van de zaak rijdt) kun je uit je individueel budget een fiets aanschaffen, waarbij je wel loonheffing en premie moet betalen.
- Pensioensparen biedt, indien de fiscale ruimte dit toelaat, de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan dan wel pensioenuitkering te verhogen.
- Kopen lijfrente, afhankelijk van A factor.
-

Ontwikkeling:

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

Menukaart Ontwikkeling

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

Gezondheid:

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

Menukaart Gezondheid

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

- Zorgverzekering, je kunt het individueel budget gebruiken voor de nominale premie voor de basisverzekering die je voor jezelf betaalt aan de zorgverzekeraar. Op dit bedrag worden belasting en premies ingehouden.
-

Tot slot

Leidinggevenden hebben een cruciale rol in Levensfasebewust Personeelsbeleid. Levensfasebewust Personeelsbeleid kan niet goed tot stand komen als er geen vertrouwen is tussen leidinggevenden en medewerkers. Leidinggevenden moeten training en intervisie krijgen en dienen ook beoordeeld te worden op levensfasebewust personeelsbeleid doelstellingen zoals duurzame inzetbaarheid.

Voorwaarden voor een succesvolle implementatie van Levensfasebewust Personeelsbeleid:

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

Bijlage III Regeling partieel leerplichtigen

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

Bijlage IV Rouwverwerking

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

Bijlage V Protocolafspraken

Ontwikkeling medewerkers / employability

In de functioneringsgesprekken vindt een opleidingsinventarisatie plaats en AFP werkt ruimhartig mee aan verzoeken tot het volgen van vakgerichte opleidingen en trainingen. In het periodiek overleg zullen vakorganisaties hierover worden bijgepraat.

Levensfase bewust personeelsbeleid

Na een periode van ruim 2 jaar studie en onderzoek zijn AFP en de vakorganisaties gekomen tot een reglement levensfase bewust personeelsbeleid ingaande 1 juli 2011. Het levensfase bewust personeelsbeleid van AFP heeft als doel de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers zo goed als mogelijk te ondersteunen waarbij de individuele vrijheid van keuze voorop staat.

Studie Pensioen:

AFP en vakorganisaties geven tijdens de looptijd van de nieuwe cao, opdracht aan deskundigen om tot een advies te komen over de invulling van de pensioenregeling bij AFP vanaf 1 januari 2012, de gewenste en mogelijke aanpassingen daarin en de betaalbaarheid daarvan. Aanleiding voor de opdracht is de door De Eendragt aangekondigde zeer forse stijging van de pensioenlasten bij ongewijzigd beleid. De lasten stijgen, aldus De Eendragt, van 24,8% in 2011 tot bijna 49% in 2025 (beiden van de pensioengrondslag). Sociale partners zijn eerder een premie overeengekomen van 23% van de pensioengrondslag.

De uitvoeringsovereenkomst tussen De Eendragt en AFP loopt af per 1 januari 2012. Dat is ook de datum waarop De Eendragt haar tarieven fors opwaarts zal bijstellen. AFP heeft daarbij aangegeven niet bereid te zijn haar bijdrage per 1 januari 2012 te herzien en houdt vast aan een totale premie van 23% van de pensioengrondslag.

De deskundigen dienen uiterlijk 15 september 2011 hun bevindingen te rapporteren aan sociale partners in verband met de noodzakelijke opzegtermijn bij De Eendragt van 2 maanden.

Studie afschaffen jeugdschalen:

Er komt een studie naar de wenselijkheid van het afschaffen van de jeugdschalen.

Werkgeversbijdrage AWWN

De werkgeversbijdrage zal worden voortgezet.

Fiscaal vriendelijk betalen van de vakbondscontributie

Deze regeling, waaraan vakbondsleden vrijwillig kunnen deelnemen, zal worden voortgezet zolang de fiscus dit toestaat.

WGA-Verzekering

Werkgever zal een collectieve WGA gat verzekering aanbieden waar medewerkers op vrijwillige basis aan kunnen deelnemen op kosten werknemer. Medewerkers zullen hierover worden geïnformeerd

Gedifferentieerde WGA premie

De gedifferentieerde WGA premie is dermate laag dat hij niet kan worden ingehouden op het loon van de werknemer.

Indien deze stijgt zal e.e.a. worden besproken en zal in overleg worden bepaald of tot inhouding zal worden overgegaan.

Werkgelegenheid:

Werkgever neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. In het kader hiervan heeft zij contacten met de Gemeente Apeldoorn (Werkplein Activerium) inzake werkervaringsplaatsen. In het tweede kwartaal van 2011 zal AFP deelnemen als partner in een project waarin we zes langdurig werkelozen gedurende een periode van 2 weken mee laten draaien in de productie om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Bovendien biedt werkgever 3 stagiaires per jaar de mogelijkheid om stage-ervaring op te doen. Werkgever staat positief ten opzichte van het plaatsen van 1 Wajonger mits hiervoor voldoende begeleiding in het bedrijf kan worden vrijgemaakt.

RAB:

De resultaatafhankelijke beloning wordt weer ingevoerd. Uitgangspunt hierbij is voor het kalenderjaar 2011: 50% het budget EBIT (3.3 miljoen, exclusief bijzondere lasten en baten) en 50% jaarlijks vast te stellen doelen die direct gerelateerd zijn aan Kwaliteit, Yield en Ongevallen(recordables). Per doel genereert dit 0.166%. De uitkeringen vinden plaats bij het behalen van de genoemde doelen ongeacht of het budget EBIT wordt gehaald. Bij het behalen van 90% van het budget EBIT zal er over gegaan worden tot een uitkering van 0.25% van de loonsom. Bij het behalen van 100% van het budget EBIT zal er over gegaan worden tot een uitkering van 0.5% van de loonsom. Bij het behalen van 110% van het budget EBIT zal er over gegaan worden tot een uitkering van 0.75% van de loonsom. De meting van het resultaat vindt plaats in januari 2012 en uitbetaling van het eventueel verdiende bedrag in februari 2012.

Reiskosten Woon-Werk:

Overeengekomen is dat de reiskosten woon-werkverkeer van 0-30 km enkele reis (ANWB routeplanner, snelste route) worden vergoed tegen € 0,11 cent per kilometer. De oude reiskostenregeling komt hiermee te vervallen.

Scholing:

AFP heeft een opleidingsplan dat voorziet in verdere scholing van haar medewerkers, hierdoor worden ook de arbeidsmarktkansen vergroot. Hiervoor is een fors opleidingsbudget voorhanden (budget 2011 € 200.000).