

#413630

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

KOPPERT B.V.

KOPPERT BEHEER B.V.

V.O.F. KOPPERT MICRO-BIOLOGY

V.O.F. KOPPERT ENTOMOLOGY

V.O.F. KOPPERT POLLINATION

LOOPTIJD 1 januari 2009 tot 1 oktober 2009

Copyright

© 2010 ALGEMENE WERKGEVERSVERENIGING VNO-NCW

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

INHOUDSOPGAVE wijzigen PM

Artikel	Omschrijving	Bladzijde
Artikel 1	DEFINITIES	3
Artikel 2	WERKGELEGENHEID	4
Artikel 3	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	4
Artikel 4	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERSVERENIGING	5
Artikel 5	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	5
Artikel 6	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	6
Artikel 7	SCHORSING	7
Artikel 8	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	7
Artikel 9	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	8
Artikel 10	COLLECTIEVE SALARISVERHOOGING	10
Artikel 10a	WINSTDELING	10
Artikel 11	OVERWERK	10
Artikel 11A	ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG	11
Artikel 12	VAKANTIETOESLAG	11
Artikel 13	VAKANTIE	11
Artikel 14	BUITENGEWOON VERLOF	12
Artikel 15	SPAARLOONREGELING/LEVENSLLOOPREGELING	13
Artikel 16	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	14
Artikel 17	OVERLIJDENSUITKERING	15
Artikel 18	PENSIOEN	15
Artikel 19	SCHOLING	16
Artikel 20	VAKBONDSVERLOF	16
Artikel 21	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	17
Artikel 22	INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST	17
BIJLAGE 1		Error! Bookmark not defined.
BIJLAGE 2		20
BIJLAGE 3		21
BIJLAGE 4		22
BIJLAGE 5		23
BIJLAGE 6		25

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Koppert B.V., Koppert Beheer B.V., V.O.F. Koppert Micro-Biology,
V.O.F. Koppert Entomology, V.O.F. Koppert Pollination
te Berkel en Rodenrijs,
als partij enerzijds,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht en
CNV BedrijvenBond te Utrecht en
als partijen anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Koppert B.V., Koppert Beheer B.V.,
V.O.F. Koppert Micro-Biology
V.O.F. Koppert Entomology ;;
- b. werknemer : iedere werknemer krachtens een schriftelijke arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever met uitzondering van directeuren, stagiaires en vakantiekrachten;
- c. parttimer : degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het BW is aangegaan voor minder uren dan is vermeld in artikel 8 valt naar rato van zijn werktijd onder de bepalingen van deze CAO, tenzij in de desbetreffende bepaling hiervan wordt afgeweken;
- d. vakantiekracht : de werknemer die tijdens de perioden waarop geen onderwijs wordt gegeven en/of op zaterdag en/of op zondag werkzaamheden verricht en die ingeschreven is bij een door de overheid erkend instituut voor dag-, avond- of deeltijdonderwijs;
- e. levenspartner : de echtgeno(o)te, de wettelijk geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, ten minste een half jaar een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overgelegde notariële akte;
- . het maandsalaris : het voor de werknemer geldende bruto-maandsalaris op grond van bijlage 1.;
- . uurloon : 1/167,92-ste deel van het salaris;
- . feestdagen : Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag en eens per 5 jaar 5 mei (te rekenen vanaf 1995).

Artikel 2

WERKGELEGENHEID

1. De werkgever, zal onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad op verzoek van de vakbond eenmaal per jaar met de vakbond(en) van gedachten wisselen over de algemene werkgelegenheidssituatie in de onderneming en de verwachtingen daarover in het kader van de continuïteit van de onderneming.
2. Bij besluiten terzake van:
 - ingrijpende inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijf of een bedrijfssonderdeel;
 - sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van het bedrijf of bedrijfssonderdeel als gevolg van reorganisatie;
 - een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels; zal de werkgever de sociale consequenties betrekken en in een zo'n vroeg mogelijk stadium, opdat nog invloed kan worden uitgeoefend, bespreken met vakbond en ondernemingsraad.
3. De werkgever zal bij het tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden binnen de onderneming.
4. In afwijking van het vermeldde in de artikelen 9 en 10 wordt een werknemer die op basis van een arbeidsvoorzieningsproject in dienst komt en die in aanmerking komt voor een loonkostensubsidie een beloning van maximaal 120% van het wettelijk minimumloon toegekend. Na zes maanden vindt inschaling plaats in de functionele schaal.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze CAO te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze CAO bepaalde.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarvan deze CAO deel uitmaakt.
4. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer, tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens, toestemming geeft.
5. De werkgever zal een aanvraag van een werknemer om in deeltijd te mogen werken in principe toekennen. De aanvraag wordt afgewezen indien de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering zulks niet toelaten. Een afwijzing van een deeltijdaanvraag zal schriftelijk gemotiveerd aan de werknemer worden medegedeeld.
6. Werkgever zal aan de gezamenlijke vakbonden een werkgeversbijdrage ter beschikking stellen van € 12,50 per FTE.
7. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming stelt Koppert vergaderruimte en het gebruik van communicatiemiddelen beschikbaar. Werkgever zal met het uitzendbureau trachten afspraken te maken om eventuele salarisverhogingen gelijk te laten lopen met die van deze CAO.
8. De werkgever is bereid (voor zolang deze fiscale faciliteit bestaat) zijn medewerking te verlenen om op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een bruto loonsverlaging overeen te komen ten gunste van een gelijke bruto onkostenvergoeding voor het vakbondslidmaatschap.
9. Werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten van NEN gecertificeerde uitzendbureaus inzetten.

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERSVERENIGING

1. De werknemersvereniging verplicht zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werknemersvereniging verplicht zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door haar leden te bevorderen.
3. De werknemersvereniging verplicht zich te bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen op de grondslag van deze CAO.

Artikel 5

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht:
 - a. de hem opgedragen arbeid goed, ordelijk en op verantwoorde wijze te verrichten volgens de aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door de werkgever en met inachtneming van de bepalingen van de eventueel in de onderneming geldende regelingen;
 - b. op de vastgestelde uren de arbeid te beginnen respectievelijk te beëindigen;
 - c. indien hem dit door of namens zijn werkgever wordt opgedragen, ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten, voor zover die kan worden gerekend tot de in de onderneming gebruikelijke arbeid te behoren of daarmee rechtstreeks verband te houden. De werknemer zal hiertoe alleen worden verplicht indien sprake is van bijzondere omstandigheden;
 - d. over de veiligheid en gezondheid van zichzelf en de andere in de onderneming aanwezige personen naar vermogen te waken;
 - e. indien de werkgever zulks wenst in verband met de aan hem opgedragen of op te dragen arbeid of met het oog op de veiligheid van zijn omgeving, zich op kosten van de werkgever medisch te laten keuren alsmede zich periodiek volgens de terzake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts;
 - f. behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, aan de onderneming toebehorende of onder haar berusting;
 - g. ook buiten het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen.
2. De werknemer is gehouden, ingevolge het daaromtrent in de wet bepaalde, de schade te vergoeden, welke door zijn opzet, of bewuste roekeloosheid voor de onderneming wordt veroorzaakt.
3. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd.
4. De werkgever kan met de werknemer een concurrentiebeding overeenkomen, welk beding in de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd.
5. De werknemer is gehouden de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Artikel 6

INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor bepaalde tijd.
2. In de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst worden tenminste vermeld:
 - a. de functie en functiegroep;
 - b. het aanvangssalaris;
 - c. de aard van het dienstverband als bedoeld in het eerste lid.
Indien een vermelding van de aard van het dienstverband ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. De werkgever zal bij het aangaan van de dienstbetrekking zoveel mogelijk gebruik maken van de in bijlage 6 opgenomen modelarbeidsovereenkomsten.
4. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van één maand. Voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.
5. De werknemer ontvangt bij het aangaan van de dienstbetrekking van de werkgever een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst alsmede van de toepasselijke regelingen.
6. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW en behoudens of bij beëindiging van de proeftijd als bedoeld in lid 4, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt de dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst:
 - a. door schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de overeenkomst met wederzijds goedvinden;
 - b. door schriftelijke opzegging onder opgave van de reden door de werkgever of de werknemer waarbij de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen. De opzegging van de dienstbetrekking kan tegen elke dag plaatsvinden;
 - c. door opzegging nadat de arbeidsongeschiktheid 2 jaren heeft geduurd;
 - d. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals vermeld in het pensioenreglement, zonder dat daartoe opzegging is vereist;
 - e. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7: 685 BW;
 - f. ingeval van overlijden van de werknemer.
7. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt artikel 672 BW, tenzij hier in de volgende bepalingen uitdrukkelijk van is afgeweken:
 - a. de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt overeenkomstig artikel 672 BW bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - * korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - * vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - * tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd drie maanden;
 - * vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden;

Voor de werknemer die is ingedeeld in een functie hoger dan functiegroep 9 bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever tenminste 2 maanden.

- b. Voor de werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 9 bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer een maand.
Voor de werknemer die is ingedeeld in een functie hoger dan functiegroep 9 bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer 2 maanden.
- c. In afwijking van artikel 672 lid 4 wordt de opzegtermijn verkort met de duur van de ontslagvergunningsprocedure vanaf het moment van de verzending van de vergunningaanvraag tot het moment van de vergunningverlening, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

8. a. De dienstbetrekking van de werknemer voor een bepaalde tijd in dienst, eindigt ofwel door tussentijdse opzegging met een wederzijds in acht te nemen opzegtermijn van één week ofwel van rechtswege na het verstrijken van de tijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd na het verstrijken van de tijd wordt voortgezet of dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd, wordt de dienstbetrekking in afwijking van lid 3 van artikel 7: 668 BW geacht voor bepaalde tijd te zijn verlengd en is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig.
- b. Een voor bepaalde tijd aangegaan dienstverband kan door werkgever maximaal eenmaal worden verlengd.
9. Aan werknemers die minimaal tweemaal voor bepaalde tijd in dienst zijn geweest, zal voorrang worden verleend bij het vervullen van een ontstane vacature voor dezelfde functie. Dit geldt uitsluitend indien tijdens eerdere dienstverbanden sprake was van functioneren naar tevredenheid.
10. Uitzendperiodes voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst met werkgever worden voor de toepassing van artikel 7:668A BW als één schakel aangemerkt.

Artikel 7

SCHORSING

1. De werkgever kan de werknemer gedurende maximaal 1 week schorsen om zodanig ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
2. De werkgever kan de schorsing eenmaal met ten hoogste 1 week verlengen.
3. Werkgever is bevoegd om tijdens de schorsing het salaris of een gedeelte daarvan niet uit te betalen.
4. Ingeval de schorsing werd uitgesproken op een moment waarop:
 - a. reeds een opzegtermijn liep, dan wel
 - b. reeds een gerechtelijke uitspraak ex artikel 7: 685 BW van het Burgerlijk Wetboek was geweest, danwel ontslagvergunning is aangevraagd kan de schorsing worden verlengd tot respectievelijk de datum:
 - van ingang van het ontslag;
 - waarop ingevolge voornoemde gerechtelijke uitspraak de arbeidsovereenkomst eindigt.
5. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de onderneming te ontzeggen.
6. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 8

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 38,75 uur per week op jaarbasis. De normale arbeidsduur per dag bedraagt 7,75 uur.
2. De normale werktijden liggen tussen 06.00 en 18.00 uur op maandag t/m vrijdag. Op uren gelegen tussen 18.00 en 06.00 uur, op zaterdagen en op zon-, feest- en gedenkdagen worden slechts die werkzaamheden verricht, die naar het oordeel van de werkgever strikt noodzakelijk zijn.

3. Op feestdagen, niet vallend op zaterdag of zondag, heeft de werknemer een vrije dag met behoud van salaris. Indien op een feestdag wordt gewerkt ontvangt de werknemer een vervangende vrije dag of vrije tijd naar rato van het aantal gewerkte uren.
4. Zowel de reistijd woon/werk verkeer als de tijd welke benodigd is voor het gebruiken van de lunch, wordt niet tot de werktijd gerekend. De lunchpauze bedraagt minimaal 30 minuten.
5. Pauzes behoren niet tot de werktijd.

Artikel 9

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

- 1 Algemeen
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van het ORBA- functiewaarderingssysteem ingedeeld in 14 functiegroepen. Het functiereferentieraster is opgenomen in bijlage 1.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een aanvangssalaris en een eindsalaris. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledig dienstverband, zoals bedoeld in artikel 8 lid 1. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.
 - c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het aanvangssalaris van de schaal. Afhankelijk van kennis en/of ervaring kan hiervan door de werkgever worden afgeweken.
 - Indien de werknemer nog niet over voldoende kennis en ervaring beschikt kan hij gedurende maximaal twee jaar in een aanloopschaal worden ingedeeld. De aanloopschalen worden door de werkgever vastgesteld tussen de 80% -100% van het aanvangssalaris van de betreffende salarisgroep.
 - Indien de werknemer elders relevante kennis en ervaring heeft verworven kan de werkgever een maandsalaris vaststellen boven het aanvangssalaris.
 - d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij conform de beroepsprocedure een gemotiveerd bezwaarschrift indienen. Deze beroepsprocedure is opgenomen in bijlage 5.
- 2 Salarisherziening
 - a. Herziening van het salaris vindt éénmaal per jaar op 1 maart plaats op grond van individuele beoordeling en op basis van de relatieve salarispositie volgens onderstaande verhogingstabel. Relatieve salarispositie is het actuele fulltime salaris van de werknemer gedeeld door het fulltime eindsalaris van de schaal.

Beoordeling Relatieve schaalpositie	Onvoldoende	Nog te ontwikkel elen	Normaal/goed / Volgens verwachting	Zeer goed / boven verwachting	Uitstekend/ ver boven verwachting
< 70%	0	0	+ 4%	+ 5%	+ 6%
70-80%	0	0	+ 3%	+ 4%	+ 5%
80-90%	0	0	+ 2%	+ 3%	+ 4%
90-100%	0	0	+ 1%	+ 2%	+ 3%
				1% bonus	2% bonus

- b. De verhoging wordt toegepast op het salaris van de werknemer, een en ander totdat het eindsalaris van 100% is bereikt.
- c. Na het jaar waarin het eindsalaris van de schaal is bereikt wordt vanaf de beoordeling zeer goed/boven verwachting een bonus toegekend over 12 maal het maandsalaris van december.

- d. Indien de werknemer de beoordeling 'nog te ontwikkelen' krijgt, wordt hij na een half jaar opnieuw beoordeeld. Bij een betere herbeoordeling ontvangt de werknemer vanaf 1 augustus de bij de beoordeling behorende verhoging.
- e. Indien de werknemer na 30 september in dienst treedt, of als zijn salaris na 30 september door promotie wijzigt, komt hij niet in aanmerking voor salarisverhoging per 1 maart daar opvolgend.
- f. Indien de werknemer 6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden wegens arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof) of betaald/onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging toegekend.
- g. Generieke aanpassingen van de salarisschalen en de individuele salarissen vinden onafhankelijk van beoordeling plaats.

3. Beoordelingssysteem

Werkgever heeft in overleg met de OR een beoordelingssysteem vastgesteld.

Het beoordelingssysteem wordt gebruikt voor het beoordelen van de werknemer en is de basis voor beslissingen die de beloning van de werknemer betreffen.

De beoordelingscyclus beslaat een kalenderjaar.

4. Promotie

- a. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de datum die in de schriftelijke bevestiging van de promotie wordt genoemd.
- b. Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris 4% dan wel zoveel meer als nodig is om tenminste het aanvangssalaris van de nieuwe salarisschaal te ontvangen.
- c. De werknemer die bij promotie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 12 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
- d. In geval van promotie na 30 september kan de eerstvolgende salarisherziening een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 maart.

5. Demotie

- a. Indien de werknemer disfunctioneert kan de werkgever besluiten de werknemer in een lagere functie te plaatsen. De inschaling vindt plaats op het zelfde salaris tot maximaal het eindsalaris behorende bij de nieuwe functie en salarisgroep.
- b. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt gedemoveerd, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
Via herinschaling wordt in principe een salaris toegekend dat gelijk is aan het oude salaris. Echter, indien het persoonlijk eindsalaris van de nieuwe schaal lager is dan het oude salaris, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met de helft van de stijging van het schaalsalaris.
Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
- c. De werknemer die wegens medische redenen extern wordt herplaatst heeft gedurende de periode genoemd in artikel 16 lid 2 CAO recht op een persoonlijke toeslag (PT) die het verschil overbrugt tussen het nieuwe en oude salaris.
De werknemer die in dit kader wordt herplaatst naar een passende lager ingedeelde /betaalde functie heeft bij het einde van de arbeidsovereenkomst recht op een bedrag ineens ter grootte van de som van de resterende aanvullingsverplichting zoals genoemd in artikel 16 lid 2 CAO op basis van de duur van zijn dienstverband.

Indien de werknemer korter dan 2 jaar in dienst is: 0% van voormelde som.

Indien de werknemer tussen 2–5 jaar in dienst is: 25% van voormelde som.

Indien de werknemer tussen 5 –10 jaar in dienst is: 50% van voormelde som.

Indien de werknemer tussen 10-15 jaar in dienst is: 75% van voormelde som.

Indien de werknemer langer dan 15 jaar in dienst is: 100% van voormelde som.

Artikel 10

COLLECTIEVE SALARISVERHOGING

De schaalsalarissen en salarisschalen worden per 1 mei 2009 met 0,5% verhoogd .

Artikel 10a

WINSTDELING

Deze winstdelingsregeling geeft aan hoe een deel van de winst via een eenmalige uitkering ten goede zal komen aan de werknemers.

Bij een geconsolideerde winst* van meer dan 8% van de netto omzet wordt de winstdeling vastgesteld op: een vast bedrag van € 500 op basis van full-time aanstelling, parttime naar rato;
 $x\% \cdot 12 \cdot$ maandsalaris van december, waarbij x gelijk is aan (netto winst*/netto omzet - 8%), afgerond op tienden procenten.

Bij een netto winst van bijvoorbeeld 9,25% bedraagt de winstdeling dan € 500 + 1,3%.
Het maximale uitkeringspercentage bedraagt 5% (exclusief het vaste bedrag van € 500).

*Onder de geconsolideerde winst wordt verstaan de winst voor buitengewone baten & lasten, maar na belasting over het normale bedrijfsresultaat, op basis van een bestendige gedragslijn m.b.t. de waarderingsgrondslagen.

De winstuitkering wordt uitgekeerd in maart aan werknemers die op dat moment in dienst zijn naar rato van het aantal hele maanden dat men in het voorgaande jaar in dienst was.
Indien onbetaald verlof of arbeidsongeschiktheid langer als 3 maanden aaneengesloten in een boekjaar duurt, dan wordt de eventuele winstuitkering over dat boekjaar naar rato van de aanwezigheid vastgesteld.

Artikel 11

OVERWERK

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever incidenteel aan de werknemer tot en met functiegroep 9, opgedragen arbeid, waardoor de arbeidsduur als gedefinieerd in artikel 8 wordt overschreden. Voor deeltijdwerknemers worden de ten opzichte van het voor hen geldende dienstrooster meer gewerkte uren als overwerk aangemerkt.
2.
 - a. De vergoeding voor overwerk wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder b.
 - b. De onder a. genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 en 21.00 uur op maandag t/m vrijdag;
 - 50% voor de overige uren op maandag t/m vrijdag na 21.00 en voor 06.00 uur en voor de uren op zaterdag;
 - 100% voor overwerk verricht op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur.
3. De in lid 2, sub a, bedoelde vrije tijd dient in overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en ten laatste opgenomen in het kwartaal volgend op de maand waarin het overwerk is verricht. Indien de in lid 2, sub a, bedoelde vrije tijd niet aan het einde van het in dit lid bedoelde kwartaal is opgenomen, hoewel de werkgever de betrokken werknemer daartoe in de gelegenheid heeft gesteld, vervalt deze vrije tijd.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

5. In geval de werkgever de werknemer niet in de gelegenheid stelt de in lid 2, sub a, bedoelde vrije tijd ten laatste in het kwartaal volgend op de maand waarin het overwerk is verricht, te compenseren, wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit een evenredig deel van het salaris.

Artikel 11A

ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG

De werknemer ontvangt voor het werken op uren buiten het voor hem geldende dienstrooster en zonder overschrijding van de normale arbeidsduur per dag zoals bepaald in artikel 8 lid 1, een onregelmatigheidstoeslag voor de uren tussen 18.00 en 06.00 uur. De onregelmatigheidstoeslag en overwerktoeslag cumuleren niet.

<u>Gewerkte uren tussen:</u>	<u>Onregelmatigheidstoeslag:</u>
06.00 - 18.00 uur	0%
18.00 – 21.00 uur	20%
21.00 – 06.00 uur	40%

Artikel 12

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. Jaarlijks in de maand mei ontvangt de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest een vakantietoeslag van 8,25% van het verdiende salaris in het vakantietoeslagjaar. Ingeval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de vakantietoeslag slechts verschuldigd onder aftrek van hetgeen de werknemer als vakantietoeslag ontvangt uit hoofde van de sociale verzekeringen.
3. De werknemer die slechts een deel van het vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt een vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. Werknemers die in deeltijd werkzaam zijn, ontvangen een vakantietoeslag naar evenredigheid van het aantal contracturen.

Artikel 13

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Duur van de vakantie

2. a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 25 werkdagen. De werknemer is gerechtigd om een aaneengesloten vakantie van maximaal drie weken op te nemen. In overleg met de werkgever kan hiervan worden afgevoerd.
 - b. Het aantal vakantiedagen wordt op basis van leeftijd als volgt verhoogd:
 - 4 dagen voor werknemers tot 18 jaar;
 - 1 dag voor werknemers van 40 tot 45 jaar;
 - 2 dagen voor werknemers 45 tot 50 jaar;
 - 3 dagen voor werknemers van 50 tot 55 jaar;
 - 4 dagen voor werknemers van 55 tot 60 jaar;
 - 5 dagen voor werknemers van 60 jaar en ouder.Als peildatum voor de leeftijd geldt het einde van het betreffende vakantiejaar.

- c. Het aantal vakantiedagen wordt op basis van de duur van het dienstverband als volgt verhoogd:
- 1 dag voor een dienstverband langer dan 10 jaar;
 - 2 dagen voor een dienstverband langer dan 20 jaar;
 - 3 dagen voor een dienstverband langer dan 30 jaar.
- Als peildatum voor de duur van het dienstverband geldt het einde van het betreffende vakantiejaar.

Berekening aantal dagen vakantie

3. De werknemer, die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden, of die vóór het einde van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in dit artikel geregelde vakantie.
4. Werknemers die in deeltijd werken hebben recht op vakantie naar rato.
5. Ten aanzien van de werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn vakantiedagen door, doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar. Voor bedoeld tijdvak komt uitsluitend het laatste half jaar van de arbeidsongeschiktheid in aanmerking.

Tijdstip van de vakantie

6. De vakantie wordt tijdig vastgesteld in overleg tussen werknemer en werkgever.
7. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. De werkgever vergoedt de schade welke de werknemer als gevolg daarvan lijdt. Het vaststellen van de nieuwe vakantie geschiedt in overleg met de werknemer.

Vakantie bij ontslag

8. a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstende vakantie niet heeft genoten zal het salaris over die dagen worden uitbetaald.

Artikel 14

BUITENGEWOON VERLOF

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende. In de navolgende gevallen genoemd onder sub 3, 4, 8, 9 en 10 geldt deze regeling voor zover de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten en voor zover de werknemer de gebeurtenis of plechtigheid in het desbetreffende geval heeft bijgewoond. Onder de in dit artikel genoemde aanduidingen: "echtgeno(o)t(e)" - wordt tevens verstaan "levenspartner"; "ouder" - wordt tevens verstaan "schoon-, pleeg- en stiefouder"; "grootouder" - wordt tevens verstaan "grootouder van de echtgenote"; "kind" - wordt tevens verstaan "pleeg-, stief- en aangehuwd kind".
 1. Op de dag van ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 2. Bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 3. Bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen;
 4. Bij huwelijk van kind, ouder, broer,

- zuster, zwager, schoonzuster: 1 dag;
 - 5. Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag;
 - 6. Bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag;
 - 7. Bij overlijden van:
 - a. echtgeno(o)t(e), kind: de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart;
 - b. ouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster: 1 dag;
 - 8. Bij de uitvaart van:
 - a. ouder, grootouder: 1 dag;
 - b. broer, zuster, zwager, schoonzuster: 1 dag;
 - 9. Bij het nakomen van een door de wet opgelegde verplichting, die de werknemer persoonlijk moet vervullen en welke buiten zijn schuld is ontstaan gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, een en ander voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd voor zover de werknemer hiervoor niet van andere zijde een vergoeding ontvangt.
 - 10. De benodigde tijd voor het afleggen van een vakexamen verband houdend met de functie of een toekomstige functie van de werknemer in de onderneming.
3. In geval van overlijden van levenspartner of een kind kan met de medewerker een regeling getroffen worden teneinde de verwerking van dit verlies te begeleiden.
In overleg met de OR is een rouwbegeleidings-protocol opgesteld dat is opgenomen in het personeelshandboek.
4. Artikel 7: 628 BW is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen over de uren waarop geen arbeid wordt verricht tengevolge van:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 - b. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek, een O-uren week daaronder begrepen, mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen. Wanneer tot invoering van een verkorte werkweek als bedoeld in sub b wordt overgegaan, zal daarvan door de werkgever zo tijdig mogelijk mededeling worden gedaan aan de vakbond.
5. Indien de noodzaak van dokters-, tandarts- of specialistenbezoek in diensttijd wordt aangetoond, zal aan de werknemer de daarvoor benodigde tijd met een maximum van 2 uren worden vergoed.
6. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met de werkgever worden ingehaald. Kan een werknemer aannemelijk maken, dat hij buiten zijn schuld langer dan 2 uur nodig heeft gehad voor specialistenbezoek, dan kan de werkgever bepalen hoeveel uren boven de 2 uur aan de werknemer kan worden vergoed.
7. Eventuele vergoeding voor salarisderiving, welke door derden wordt betaald, als bedoeld onder lid 2 sub 9, wordt op het door de werkgever door te betalen salaris in mindering gebracht.

Artikel 15

SPAARLOONREGELING/LEVENSLLOOPREGELING

Werknemers kunnen deelnemen aan een spaarloonregeling of een levensloopregeling. De voorwaarden voor deelneming aan een van deze regelingen zijn neergelegd in een levensloop-respectievelijk spaarloonreglement dat verkrijgbaar is bij de afdeling personeelszaken

Artikel 16

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer gehouden:
 - a. de werkgever terstond van de arbeidsongeschiktheid en zo mogelijk van de vermoedelijke duur daarvan op de hoogte te stellen;
 - b. zonodig geneeskundige hulp in te roepen;
 - c. na zijn herstel de werkgever terstond daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten;
 - d. overige interne regels ten aanzien van verzuim in acht te nemen.

2.
 - a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
 - b. In het eerste ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW het maandinkomen tot 100% worden doorbetaald.
 - c. In het tweede ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW het maandinkomen tot 90% worden doorbetaald.
 - d. Vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar geldt één wachtdag. Ziekmelding binnen acht dagen na de laatste herstelmelding wordt niet als afzonderlijk ziektegeval aangemeld.
 - e. Indien in het tweede ziektejaar gewerkt wordt, zullen de gewerkte uren voor 100% worden betaald en geldt voor de niet gewerkte uren een loondoorbetaling tot 90%. De loondoorbetaling vindt plaats tot maximaal het maandinkomen dat de werknemer verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid.
 - f. Werkgever streeft ernaar om werknemers die ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid hun functie niet kunnen vervullen aan ander werk te helpen. Daarbij zal worden getracht betrokkene allereerst in een andere functie binnen Koppert te werk te stellen. Indien dat niet mocht slagen zal werkgever trachten elders werk te vinden. Zo nodig zal externe deskundigheid worden ingeschakeld. Uitgangspunt bij zowel interne als externe plaatsing is gelijkwaardigheid van werk en arbeidsvoorwaarden.

3. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vorderingen tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

4. Indien tussen de werkgever en de werknemer een geschil ontstaat omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten of andere passende arbeid te verrichten, is ieder der partijen gerechtigd om bij het Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen een deskundigenoordeel aan te vragen. Zolang het UWV nog geen deskundigenoordeel heeft uitgebracht, wordt het aanvankelijke oordeel van de bedrijfsarts gevolgd. De second opinion dient binnen 2 dagen na het aanbod door de werknemer te worden aangevraagd. Gedurende de behandeling van het deskundigenoordeel zal het loon over de uren dat de werknemer niet werkt worden opgeschort. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld zal de werkgever het opgeschorte loon alsnog uitbetalen.
De kosten verbonden aan het deskundigenoordeel komen voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij.

5. a. Werknemers ontvangen aan het eind van het kalenderjaar bij een fulltime dienstverband een bruto bonus ter hoogte van:
 - bij 0 ziekmeldingen en geen ziekteverzuim: €250 per jaar;
 - bij 1 ziekmelding van max. 1 week ziekteverzuim: €125 per jaar;
 - bij 1 ziekmelding van max. 2 weken ziekteverzuim: €50 per jaar;
 - bij 1 ziekmelding van meer dan 2 weken ziekteverzuim: geen bonus;
 - bij 2 ziekmeldingen van totaal max. 2 weken ziekteverzuim: €50 per jaar;
 - bij meer dan 2 ziekmeldingen: geen bonus.
- b. In geval van een parttime dienstverband wordt de bonus naar rato uitgekeerd. Ziekmeldingen gedurende werktijd worden als normale ziekmelding beschouwd. Bedrijfsongevallen buiten de schuld van de werknemer worden in dit kader niet als ziekmelding beschouwd. De bonus geldt per kalenderjaar en wordt in januari uitgekeerd voor het afgelopen jaar. Bij indiensttreding gedurende het jaar wordt de bonus naar rato uitbetaald. Bij uitdiensttreding gedurende het jaar kan geen aanspraak worden gemaakt op de bonus.

WGA- hiaat

6. De werkgever zal een collectieve faciliteit aanbieden ter verzekering van het WGA-hiaat.

Artikel 17

OVERLIJDENSUITKERING

1. Ingeval van overlijden van de werknemer, wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e), van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft en bij ontstentenis van deze aan
 - b. diens minderjarige kinderen en bij ontstentenis van deze aan
 - c. diens meerderjarige kinderen, voor wie kinderbijslag wordt ontvangen en bij ontstentenis daarvan aan
 - d. de levenspartner een uitkering verstrekt gelijk aan het bedrag van 3 maal het salaris vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen over een kalendermaand.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt in de maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvindt, belasting- en premievrij uitbetaald voor zover niet in strijd met de geldende fiscale wetgeving.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of personen, die daarvoor naar zijn oordeel op grond van billijkheid in aanmerking komt/komen. Indien de werknemer schriftelijk heeft kenbaar gemaakt hoe de werkgever dient te handelen als de in dit lid geschetste situatie zich voordoet, zal de werkgever deze aanwijzingen in acht nemen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 wordt verminderd met het bedrag der uitkering terzake van overlijden krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering c.q. Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Artikel 18

PENSIOEN

1. Voor de werknemer geldt een pensioenregeling, waarvan de bepalingen zijn vastgelegd in een pensioenreglement .

Artikel 19

SCHOLING

1. Scholing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van bedrijf en werknemer, hetgeen met zich meebrengt dat zowel bedrijf als werknemer een inspanning leveren.
2. De werknemer zal zijn verantwoordelijkheid moeten nemen om zijn functioneren te bevorderen en aldus zijn inzetbaarheid nu en in de toekomst zoveel mogelijk zeker te stellen.
3. De werkgever is gedurende de looptijd van deze CAO verantwoordelijk voor het maken van opleidingsplannen ten behoeve van de functie-uitoefening en het scheppen van zodanige condities dat de werknemer ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen zal kunnen volgen.
4. Het scholingsbeleid is gericht op het verlenen van faciliteiten die:
 - een promotie van de werknemer naar een hogere functie mogelijk maakt;
 - de werknemer in staat stelt een passende functie te blijven vervullen;
 - bijdragen aan de algemene vorming van de werknemer.
5. De werknemer die een studie volgt die verband houdt met de werkzaamheden van betrokkene en/of die met het belang van de werkgever overeenkomt, ontvangt hiervoor van de werkgever een tegemoetkoming in de studiekosten.
6. Per werknemer zal gerekend over een periode van 3 jaar (van 1 januari 2008 tot 1 januari 2011) een budget van € 1.000 beschikbaar worden gesteld voor opleidingen. De uitvoeringsregeling is verkrijgbaar bij personeelszaken.
7. **Algemene uitgangspunten:**
 - a. Tegemoetkomingen in de studiekosten worden uitsluitend toegekend aan werknemers, waarvan het dienstverband minimaal 6 maanden heeft geduurd.
 - b. Indien het dienstverband tijdens of binnen één jaar na afloop van de studie eindigt, dan wel de werknemer de studie tussentijds zonder geldige reden stopt, worden uitbetaalde vergoedingen geheel of gedeeltelijk teruggevorderd.

Vergoedingsregeling:

Bij een studie in opdracht van de werkgever en in het algemeen belang van het bedrijf (zoals BHV of EHBO) geldt dat de kosten volledig worden vergoed, waarbij:

- cursussen tijdens een dagcursus worden beschouwd als normale werkuren
- cursussen tijdens een avondcursus worden beschouwd als normale werkuren, met dien verstande dat de werknemer, waarop de overwerkregeling van toepassing is, voor deze uren uitsluitend het normale uurloon ontvangt.

Bij een studie op verzoek van werkgever en werknemer, in verband met de huidige of toekomstige functie of uitbreiding van taken binnen Koppert, geldt in principe:

- cursussen tijdens een korte dagcursus worden beschouwd als normale werkuren
- cursussen tijdens een langdurige dagstudie worden beschouwd als eigen tijd
- cursussen tijdens een avondcursus of –studie worden beschouwd als eigen tijd
- Hiervan kan in overleg met de leidinggevende en afdeling P&O schriftelijk worden afgeweken.

Een studie op verzoek van werknemer in verband met een toekomstige functie of uitbreiding van taken binnen Koppert kan – ter volledige beoordeling van werkgever – in aanmerking komen voor (al dan niet gedeeltelijke) vergoeding.

Artikel 20

VAKBONDSVERLOF

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan scholingsactiviteiten van de vakvereniging waarvan hij lid is mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werkgever stelt

daartoe per vakvereniging per jaar 8 dagen betaald verlof ter beschikking. Dit betaald verlof dient tijdig schriftelijk door de vakorganisatie voor de betrokken werknemer te worden aangevraagd.

2. Kaderleden van de contracterende vakorganisaties die zijn uitgenodigd tot het bijwonen van vakbondsvergaderingen of -cursussen hebben gedurende maximaal 3 dagen per kalenderjaar recht op onbetaald verlof mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De betrokken vakorganisatie zal een verzoek tot verlof voor een betrokken werknemer schriftelijk en tijdig aan de werkgever doen. Indien de in lid 1 genoemde 8 dagen nog niet zijn gebruikt, dan kan het verlof betaald plaatsvinden.

Artikel 21

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet, dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijs aan de bepalingen van deze overeenkomst waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zullen partijen gehouden zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.

Artikel 22

INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2009 en eindigt op 30 september 2009.

Zolang partijen geen nieuwe afspraken hebben gemaakt, behoudt de CAO haar geldigheid tot maximaal 1 jaar na bovenvermelde datum.

Aldus door partijen overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Koppert B.V.
Koppert Beheer B.V.
V.O.F. Koppert Micro-Biology
V.O.F. Koppert Entomology
V.O.F. Koppert Pollination

te Berkel en Rodenrijs

CNV BedrijvenBond
te Utrecht

FNV Bondgenoten
te Utrecht

Adresgegevens:

CNV BedrijvenBond
Opaallaan 1190
2132 LN Hoofddorp
Postbus 3025 Tel. 010-233 5109
2130 KA Hoofddorp
Tel. 0900 - 770070 (ook voor alle regiokantoren)
Fax –023-5684979
www.cnvbedrijvenbond.nl

FNV Bondgenoten
Postbus 8696
3009 AR Rotterdam

Fax 010-233 5216
www.fnvbondgenoten.nl

BIJLAGE 1					
Groep/ ORBA®- punten	Verkoop en marketing	Productie en techniek	Logistiek en facilitaire dienst	Research & development	Financiën, ICT, P&O en Ondersteunende afdelingen
14 295 - 335					
13 265 - 294				Manager R&D microbials 05.01.01	
12 235 - 264	Export manager 01.02.01				
11 210 - 234		Hoofd technische automatisering 06.01.02		Onderzoeker R&D entomologie 05.02.01	
10 185 - 209	Consultant 01.01.01 Communicatiemedewer ker 02.01.01				Analist/programmeur 08.01.01
9 160 - 184		Hoofd verpakkingsafdeling 03.01.04			
8 140 - 159	Directiesecretaresse verkoop 01.03.01			Onderzoekassist ent R&D microbials 05.01.02	
7 120 - 139	Medewerker customer service (FO) 04.03.01				
6 100 - 119		Onderhouds- & storingsmonteur 06.01.01			Administratief medewerker A (crediteuren) 07.01.01
5 80 - 99					
4 65 - 79		Productiemedewerker A 03.01.02 Verpakkingsoperator 03.01.01 Medewerker productcontrole 03.01.06	Medewerker expeditie/goederen ontvangst 04.01.02 Chauffeur besteldienst 04.02.02		
3 50 - 64			Medewerker intern transport 04.01.01 Medewerker expeditie algemeen 04.02.01		
2 35 - 49					
1 0 - 34					

BIJLAGE 2

Salarisschalen

Salarisschalen per 1 mei 2009 (CAO verhoging 0,5%)

Schaal	1	2	3	4	5	6	7
Minimum	1.600,84	1.634,19	1.682,75	1.747,59	1.830,23	1.932,57	2.057,26
Maximum	1.778,71	1.867,65	1.979,71	2.118,29	2.287,75	2.493,65	2.743,01
Schaal	8	9	10	11	12	13	14
Minimum	2.207,44	2.387,08	2.601,06	2.830,34	3.075,28	3.336,06	3.612,67
Maximum	3.044,74	3.410,11	3.853,43	4.354,37	4.920,44	5.560,10	6.282,91

BIJLAGE 3

ADV

Na de verhuizing zal bezien worden of er behoefte is aan een kortere middagpauze en of hierover collectief overeenstemming kan worden bereikt.

CAO a la Carte

Tijdens de looptijd van de CAO zullen partijen een studie uitvoeren naar de mogelijkheden van CAO la Carte.

Facilitering Fitness

Werkgever biedt aan werknemers een tegemoetkoming in de kosten van fitnessactiviteiten.

BIJLAGE 4

Overgangsregeling functiewaardering

De werkgever deelt de functies van de werknemers per 1 januari 2007 opnieuw in functiegroepen in.

Hogere functieschaal

Ingeval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt de werknemer in de hogere functieschaal geplaatst op basis van het uurloon inclusief persoonlijke toelage (PT). Indien het uurloon inclusief PT nog steeds hoger is dan het maximum van de nieuwe loonschaal, dan wordt het meerdere omgezet in een nieuwe PT.

Indien het huidige uurloon lager is dan het nieuwe minimum uurloon van de betreffende salarisschaal dan wordt het huidige uurloon op 1 september 2006 verhoogd tot het minimum uurloon van de salarisschaal, tenzij op de werknemer de leeftijd- of de aanloopschaal van toepassing is.

Lagere functieschaal

De werknemer die per 1 januari 2007 in een lagere functieschaal wordt geplaatst behoudt zijn huidige uurloon.

Indien het huidige uurloon hoger is dan het nieuwe maximum uurloon van de betreffende salarisschaal dan wordt de werknemer op 1 januari 2007 ingeschaald op het nieuwe maximum uurloon van de betreffende salarisschaal en wordt het meerdere omgezet in een persoonlijke toelage (PT).

Bevriezing Persoonlijke Toeslag (PT)

Indien sprake is van een salarisverhoging, dan wordt deze verhoging alleen op het maximum van de salarisschaal toegepast en niet op de PT. De PT wordt bevroren op het niveau zoals vastgesteld op 1 januari 2007, zolang de werknemer niet in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld.

BIJLAGE 5

Beroepsprocedure functiewaardering

1. Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functie-onderzoek en -waardering. Het gebruik van deze methode is per CAO vastgelegd en de toepassing van de procedure zal door een ieder in acht moeten worden genomen.

In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen:

- de (hernieuwde) functie-omschrijving, zoals vastgelegd tijdens het onderzoek en deze binnen drie maanden na het bekendmaken van het resultaat niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud
- anderszins vastgelegde informatie ten behoeve van het refereren aan een vastgelegde functie
- de waardering respectievelijk de indeling niet overeenstemt met gevoelens daarover.

2. Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

Bezwaarfase: in deze fase maakt de medewerker bezwaar bij zijn directe chef en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase 2 worden ingezet.

Interne beroepsfase: in deze fase doet de medewerker een beroep op de beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase 3 in gang worden gezet.

Externe beroepsfase: in deze fase doet de medewerker een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel, via de directie, op een AWWN-deskundige.

3. Procedurestappen

Aan iedere medewerker wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen drie maanden na de rapportagedatum schriftelijk ingediend te worden bij personeelszaken.

1. Een medewerker kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functie-omschrijving waarop de waardering is gebaseerd, respectievelijk de informatie aan de hand waarvan hij is ingedeeld, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.
2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat dient ingediend te worden bij personeelszaken. Na de indiening vindt op initiatief van personeelszaken in eerste instantie een gesprek plaats tussen de medewerker en zijn leidinggevende.
3. Indien de leidinggevende het waarderings- respectievelijk het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de medewerker alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan personeelszaken. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de medewerker van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid dient personeelszaken ingeschakeld te worden door de leidinggevende respectievelijk de medewerker.

Het gesprek tussen leidinggevende en medewerker alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.

Interne beroepsprocedure

Binnen een maand na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden bij personeelszaken.

4. Personeelszaken draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie en het beschikbaar stellen van alle documentatie omtrent het beroep.

5. De beroepscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan personeelszaken ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken medewerker.
6. Indien het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de medewerker kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 9).
7. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de beroepscommissie. De commissie op haar beurt schakelt de betrokken AWWN-adviseur in voor het uitvoeren van een nader onderzoek en waardering, respectievelijk de indelingscommissie voor het uitvoeren van een eventuele herziening van de functie-indeling. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan personeelszaken ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken medewerker.
8. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan hij/zij de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 9).

De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.

9. In geval van een externe beroepsprocedure kan de medewerker zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de medewerker geen lid is van een vakvereniging).
10. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen niet-betrokken AWWN-adviseur respectievelijk alleen een AWWN-adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is gewaardeerd.

Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na het interview met de medewerker bekend te maken.

BIJLAGE 6

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd/bepaalde tijd

Ondergetekenden:

Koppert B.V., Koppert Beheer B.V., V.O.F. Koppert Micro-Biology,
V.O.F. Koppert Entomology., gevestigd te Berkel en Rodenrijs, ten deze vertegenwoordigd door, in
de functie van, hierna te noemen

werkgever, en

....., geboren te, d.d., wonende: te met Sofi-nummer, hierna te noemen

werknemer,

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1. Indiensttreding

Werknemer verklaart dat zijn/haar indiensttreding bij de werkgever niet valt onder werkingssfeer van een voor hem/haar toepasselijk concurrentie- en/of relatiebeding.

Artikel 2. Vergunning

Werknemer beschikt, indien voor hem/haar noodzakelijk, over een geldig document op grond waarvan hij/zij vrij is in Nederland arbeid te verrichten.

Artikel 3. Functie

Werknemer treedt bij werkgever in dienst, in de functie van, en zal in deze functie werkzaam zijn ten behoeve van de afdeling

De werknemer verklaart zich bereid in voorkomende gevallen ander werk te verrichten voor zover dit in alle redelijkheid van hem kan worden verlangd.

Artikel 4. Duur van de overeenkomst

- a. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de onbepaalde tijd, met ingang van....., met dien verstande dat de dienstbetrekking in ieder geval eindigt zonder dat opzegging is vereist bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
De arbeidsovereenkomst kan door beide partijen slechts worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste 1 maand, onverlet de wettelijke bepalingen.
- b. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd met ingang van De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op zonder dat daartoe opzegging is vereist.

Artikel 5. Proeftijd

- a. Op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een proeftijd van 1 maand van toepassing.
- b. Op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een proeftijd van 2 maanden van toepassing.

Artikel 6. Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt uur per week, van maandag tot en met vrijdag. De werkdag vangt aan om uur en eindigt om uur. De lunchpauze is van 12.30 uur tot 13.15. In onderling overleg kan het nodig zijn overwerk te verrichten buiten deze dagen en/of uren.

Artikel 7. Verantwoording

Werknemer is direct verantwoording schuldig aan

Artikel 8. Salaris en emolumenten

De werknemer ontvangt een bruto maandsalaris van €, gebaseerd op salarisschaal
Aan het eind van de in artikel 2 beschreven periode wordt een vakantietoeslag van 8,25% over het verdiende bruto salaris uitgekeerd.

Artikel 9. Vakantiedagen

Over de in artikel 2 genoemde periode heeft de werknemer recht op vakantie-uren met behoud van salaris.

Artikel 10. Kostenvergoedingen

Aan de werknemer worden door de werkgever de volgende kosten vergoed: volgens de fiscale forfaitregeling.

Artikel 11. Geheimhoudingsbepaling

De werknemer zal tegenover derden alsmede collega's tijdens en gedurende een periode van 5 jaar na beëindiging van de dienstbetrekking alle door werknemer opgedane kennis, bijzonderheden of informatie betreffende werkgever of betreffende zakelijke relaties van werkgever, geheimhouden, tenzij werkgever de werknemer schriftelijk ontslaat van deze verplichting voor een daarbij aan te wijzen geval of bepaalde groep van gevallen.

Artikel 12. Bevoegdheden

Werknemer is niet bevoegd tot het doen van aankopen op rekening van werkgever, tenzij na goedkeuring van de werkgever.

Artikel 13. Collectieve Arbeidsovereenkomst

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de ondernemings-CAO van Koppert van toepassing.

Artikel 14. Slotbepaling

Deze overeenkomst blijft onverkort gelden als de werkgever de werkzaamheden onderbrengt in een naamloze of besloten vennootschap of zich anderszins een wijziging in de juridische structuur van het bedrijf voordoet.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en ondertekend.

De werkgever:

De werknemer:

Plaats, datum:

Plaats, datum:

Berkel en Rodenrijs,

Handtekening:

Handtekening: