

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

KOFFIEBRANDERIJ EN THEEHANDEL

"DRIE MOLLEN SINDS 1818" B.V.

(VESTIGINGEN 's-HERTOGENBOSCH

EN

BOLSWARD)

1 mei 2006 T/M 30 april 2007

Copyright

© 2006 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

Artikel	Omschrijving	Blz.
1	Definities	3
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	4
3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	5
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	5
5	Indiensttreding en ontslag	6
6	Dienstrooster en arbeidsduur	8
7	Functiegroepen en salarisschalen	11
8	Toepassing van de salarisschalen	12
9	Bijzondere beloningen	15
10	Zon- en feestdagen	19
10A	Schorsing	20
11	Verzuim	21
12	Vakantierechten	24
13	Seniorenregeling	27
14	Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	28
15	Uitkering na overlijden	29
16	Arbeidsongeschiktheid	30
17	Uitzendkrachten	32
18	Regelingen	32
19	Loonaanpassing	35
20	Tussentijdse wijziging	36
21	Werkgeversbijdrage	36
22	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	37
Bijlage	Omschrijving	Blz.
Bijlage 1	Indeling in functiegroepen	38
Bijlage 2	Salarisschalen	40
Bijlage 3	Regeling partieel leerplichtigen	41
Bijlage 4	ORBA/Functieclassificatiesysteem per 1 mei 1994	42
Bijlage 5	Kinderopvang	44
Bijlage 6	Vakbondswerk	45
Bijlage 7	Protocollaire bepalingen	47

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

Koffiebranderij en Theehandel
"Drie Mollen sinds 1818" B.V.

als partij ter ene zijde,

en

de FNV Bondgenoten te Utrecht,
de CNV BedrijvenBond te Houten,

elk als partij ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

ARTIKEL 1**DEFINITIES**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, wiens functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. dienstrooster : een door de werkgever vastgestelde werktijdenregeling voor een week of langer, geldend voor de werknemers die werkzaam zijn in een bepaalde dienst als bedoeld in art. 6 ;
- f. normale arbeidsduur : het gemiddelde aantal uren per week op jaarbasis waarin de werknemers als regel binnen dienstroosters hun werkzaamheden verrichten;

- g. salaris : het in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde salaris per maand;
- h. uursalaris : salaris maal 12 gedeeld door 1983,6 (namelijk 52,2 maal 38);
- i. maandinkomen : het salaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en artikel 9 lid 7, berekend als gemiddelde over de laatste drie maanden en met een eventueel persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c;
- j. uurinkomen : maandinkomen maal 12 gedeeld door 1983,6 (namelijk 52,2 maal 38);
- k. ondernemingsraad : ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een commissie van deze raad;
- l. deeltijdwerker : de werknemer die korter werkt dan de bij de onderneming geldende arbeidsduur van 38 uur per week, waarop deze overeenkomst naar rato van toepassing is.

ARTIKEL 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden anders dan omschreven in de artikelen 20 en 22.
3. De werkgever zal werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die ten minste gelijk zijn aan hetgeen hierover in deze overeenkomst is geregeld.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende bedrijfsreglement.

5. De werkgever zal de werknemer van 50 jaar en ouder in de gelegenheid stellen periodiek medisch onderzocht te worden.
6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een omschrijving maken van de uitgangspunten van het Sociaal Beleid.

ARTIKEL 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle mogelijke middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst anders dan omschreven in de artikelen 20 en 22.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende bedrijfsreglement.

ARTIKEL 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, voor zover het werkzaamheden betreft die redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van werkgever aanwezige arbeidslijsten in acht te nemen.

3. De werknemer is verplicht ook buiten de op de arbeidslijsten aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt, waarbij uiteraard zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de individuele belangen van de werknemer.
4. Indien een werknemer, in loondienst bij anderen of als zelfstandige nevenwerkzaamheden wil verrichten, moet hij hiervoor vooraf schriftelijke toestemming van de werkgever hebben.
5. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem als gevolg van zijn dienstverband bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
6. De werknemer die van plan is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 7: 670 lid 3 BW jegens de Overheid aan te gaan, heeft daarvoor schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer, die reeds een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is verplicht dit op verzoek van de werkgever binnen 1 maand schriftelijk mee te delen.
7. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 5

INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van elk dienstverband geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere proeftijd wordt overeengekomen.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur;Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. In geval van ontslag respectievelijk ontslagneming op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7: 678 en 679 BW alsmede tijdens of voor het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband door de werkgever respectievelijk door de werknemer onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt:
 - a. door opzegging door de werkgever met inachtneming van volgende termijnen, conform art 7:672 BW:
 - 1 maand indien de werknemer korter dan 5 jaar in dienst is;
 - 2 maanden indien de werknemer 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar in dienst is;
 - 3 maanden indien de werknemer 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar in dienst is;
 - 4 maanden indien de werknemer 15 jaar of langer in dienst is.Op werknemers die vanaf 31 december 1998 in dienst zijn gebleven en op 1 januari 1999 de leeftijd van 45 jaar of ouder hadden is de overgangsmaatregel van de wet "Flexibiliteit en Zekerheid" van toepassing; hiervan zal in het personeelsdossier aantekening worden gemaakt.
 - b. door opzegging door de werknemer, conform art 7:672 BW, met een termijn van 1 maand.
 - c. Voor beide partijen geldt dat de opzegtermijn ingaat op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
5. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan van deze bepaling worden afgeweken.
6. Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien het tijdelijke dienstverband wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste 1 week van tevoren schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.

Het bepaalde in artikel 7: 668 BW (opzeggingsvereiste voortgezette arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur), alsmede het bepaalde in artikel 7: 670 BW 1^o lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.

Indien een arbeidsovereenkomst met werkgever is voorafgegaan door uitzendperiodes bij werkgever, zullen deze uitzendperiodes samen gelden als één arbeidsovereenkomst.

7. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering of mechanisering tot ontslag-aanzegging aan een naar verhouding belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich direct met de vakverenigingen in verbinding stellen, met het doel om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor de betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakverenigingen te bespreken.
8. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten.

ARTIKEL 6

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1.
 - a. De normale arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.
De dagelijkse arbeidsduur bedraagt op jaarbasis gemiddeld 7,6 uur.
 - b. De Netto Jaarlijkse Arbeidsduur is gelijk aan 261 werkdagen, verminderd met de basisvakantiedagen (artikel 12 lid 2) en de op werkdagen vallende feestdagen (artikel 10) vermenigvuldigd met de gemiddelde arbeidsduur per dag op jaarbasis.
De Netto Jaarlijkse Arbeidsduur bedraagt 1740 uur (gebaseerd op een jaar met zeven doordeweekse feestdagen).
2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegdienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegdienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
 - d. een 5-ploegdienstrooster dat een periode van vijf aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
- 3.
- a. In dagdienst wordt als regel op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 07.00 en 17.45 uur.
 - b. In 2-ploegdienst wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend- en een middagdienst is ingedeeld.
 - c. In 3-ploegdienst wordt op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst is ingedeeld.
 - d. In 5-ploegdienst wordt volgens een continu-rooster (7 dagen per week) gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend, middag en nachtdienst is ingedeeld.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Dienstroosters liggen vast op de donderdag voorafgaand aan de week waarop het rooster betrekking heeft.
- 5.
- a. Indien het dienstrooster een arbeidsduur aangeeft van meer dan 38 uur per week, dan zal de normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week gerealiseerd worden door het toekennen van roostervrije uren/diensten in blokken van ten minste 4 uur. Bij dienstroosters met een arbeidsduur van 40 uur per week bedraagt het aantal roostervrije diensten 13 op jaarbasis.
 - b. Roostervrije uren/diensten worden jaarlijks vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad. Hierbij kunnen roostervrije uren/diensten tot een maximum van vier dagen collectief worden vastgesteld.

- c. Is de werknemer niet in staat (geweest) de roostervrije dienst te genieten, dan is deze roostervrije dienst vervallen.
 - 1) Een uitzondering hierop geldt voor de werknemer, die ziek was op een collectieve roostervrije dag. In dat geval wordt een vervangende roostervrije dienst aangewezen.
 - 2) Bij uitzondering kan de werknemer op verzoek van de werkgever arbeid verrichten tijdens zijn roostervrije uren/dienst. Het werken in roostervrije uren/dienst kan alleen plaatsvinden op vrijwillige basis. Hij ontvangt daarvoor dan vervangende roostervrije uren/dienst, vast te stellen in overleg met de werknemer. Deze compenserende roostervrije uren/ dienst vervallen niet in geval van arbeidsongeschiktheid.

- 6.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en heeft zij de instemming van de ondernemingsraad nodig, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever te overleggen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever vooraf met de vakverenigingen overleggen.
 - c. Voorzover bij deze CAO niet anders is bepaald, is voor de werken rusttijden de zogenaamde standaardregeling van toepassing, met uitzondering van overwerk, waarbij in overleg met de ondernemingsraad de overlegregeling kan worden toegepast.

- 7. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in Bijlage 3.

- 8. Andere dienstroosters dan welke in dit artikel genoemd zijn kunnen worden ingevoerd nadat met de vakverenigingen overeenstemming is bereikt over de bij het afwijkende dienstrooster behorende arbeidsvoorwaarden.

ARTIKEL 7**FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN**

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage 1 van deze overeenkomst.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren.
De schalen zijn opgenomen in Bijlage 2 van deze overeenkomst.
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij indiensttreding in de overeenkomstige functiegroep en salarisschaal geplaatst.
b. Werknemers, die de maximum leeftijd van hun salarisschaal overschreden hebben en die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende maximaal 6 maanden in één salarisschaal lager worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een functie ingedeeld in een hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op deze hogere salariering. De duur van de leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld tot een maximum van een half jaar en tevoren aan de werknemer medegedeeld.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgehad.
b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgehad.
c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende maand in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van artikel 8 lid 4 c.

4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij zelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 8

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. De salarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar opnieuw vastgesteld met inachtneming van lid 2 a.
Tussentijdse herzieningen hebben slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van artikel 7 lid 3 a, b of c, en voor werknemers die op grond van artikel 7 lid 2 b nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2.
 - a. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen per 1 januari dan wel 1 juli het salaris dat overeenkomt met de leeftijd die zij in de komende 6 maanden zullen bereiken (leeftijdsschaal).
Werknemers, die deze leeftijd wel hebben overschreden, ontvangen het salaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij daarna onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functie jaren schaal).
 - b. Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld, zal het aantal functie jaren met ingang van de eerste maand van het volgende kalenderjaar slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgehad vóór 1 juli.
In geval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functie jaren-verhoging 1 jaar later plaatshebben dan per de eerste maand van het volgende kalenderjaar.
3. In afwijking van lid 2 a kan aan werknemers die de daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden in de volgende gevallen een groter aantal functie jaren worden toegekend:
 - a. indien een werknemer in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst als bedoeld in artikel 7 lid 3 a worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 a van dit artikel bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken;

- b. indien een werknemer om redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld kunnen hem ten hoogste zoveel functie jaren worden toegekend als in verband met de in lid 4 b van dit artikel genoemde salarisverlaging nodig zijn;
 - c. indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7 lid 3 c in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 c van dit artikel bedoelde inschaling mogelijk te maken;
 - d. indien een nieuwe werknemer ergens anders in een functie zoveel bruikbare ervaring heeft opgedaan dat het niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.
- 4.
- a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het salaris ten minste de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0 functie jaren van de 2 betrokken salarisschalen en zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 b van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het salaris ten minste de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0 functie jaren van de 2 betrokken salarisschalen en zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7 lid 3 c of op grond van een medisch bewijs van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien dit niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging volgens de functiejaarschaal wordt een toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Ook wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd bij algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met 1/4 deel van elke verhoging met een maximum van 1% van het salaris bij 0 functiejaars. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd, mits er sprake is van een 10-jarig dienstverband, wordt de persoonlijke toeslag niet of niet verder afgebouwd. Voor werknemers van 60 jaar en ouder zullen op het salaris dat geldt op het moment van indeling in een lagere salarisschaal, alle toekomstige verhogingen worden berekend.

5. Indien iemand door een medische beperking zijn oorspronkelijke functie niet meer kan vervullen, of een functie niet geheel kan vervullen, kan de werkgever in afwijking van dit artikel en artikel 7, het salaris naar redelijkheid vaststellen, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
6. Voor elke volle dienst of elk gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, ongeoorloofd verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Waarnemingstoeslag/tijdelijke benoeming

7. De werknemer die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt.
Heeft de functiewaarneming ten minste één aaneengesloten werkweek geduurd, dan ontvangt de werknemer over de gehele termijn van waarneming een toeslag op zijn salaris. Deze toeslag bedraagt per volle waargenomen dienst het verschil tussen de beide schaal-salarissen op basis van 0 functiejaars. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer in wiens functie reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden.
Na een half jaar waarneming wordt de werknemer tijdelijk benoemd in de hogere functie. Bij terugplaatsing in de eigen functie geldt geen afbouwregeling op basis van artikel 8 lid 4 c, tenzij de waarneming en tijdelijke benoeming langer dan twee jaar hebben geduurd.

8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

ARTIKEL 9

BIJZONDERE BELONINGEN

Algemeen

1. De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie-
vervulling in dagdienst gedurende een maand.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.
Onder normale functievervulling wordt ook verstaan een incidentele afwijking van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder, echter met een maximum van 4 uur per maand.

Toeslag voor het werken in ploegen

2. a. Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het salaris gegeven en wel:
 - 2-ploegdienst: 15% van het salaris;
 - 3-ploegdienst: 15% van het salaris voor vroege dienst, 15% van het salaris voor late dienst en 30% van het salaris voor nachtdienst;
 - 5-ploegdienst: 28,5% van het salaris (exclusief feestdagentoeslag)
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegdienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst waarin hij geen arbeid heeft verricht.

- c. Bij tijdelijke overplaatsing naar een dienstrooster met een hogere beloning geldt de hogere beloning voor alle dagen waarin de werknemer in de desbetreffende week heeft gewerkt (ook als de overplaatsing korter dan een week heeft geduurd) en voor de vooraf in die week ingeplande vrije dagen.

Afbouwregeling

- d. De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een rooster met een lagere ploegentoeslag, behoudt na de overplaatsing gedurende de lopende maand de extra beloning die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst. Daarna ontvangt de werknemer de volgende percentages van het bedrag aan ploegentoeslag tussen zijn oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde tijdsduur.
- 1) Indien hij langer dan 6 maanden maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende 1 maand;
 - 2) indien hij langer dan 3 jaar maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende 1 maand
 - 80% gedurende 2 maanden
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 40% gedurende 1 maand
 - 20% gedurende 1 maand;
 - 3) indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende 1 maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 4 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden;
 - 4) indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% gedurende 3 maanden
 - 80% gedurende 9 maanden
 - 60% gedurende 9 maanden

- 40% gedurende 9 maanden
- 20% gedurende 9 maanden;

5) werknemers die werkzaam zijn in ploegendienst ontvangen bij overplaatsing naar een rooster met een lagere (of geen) toeslag in alle gevallen gedurende 2 weken de volledige toeslag voor het werken volgens het oorspronkelijke rooster. Pas daarna treden de gebruikelijke afbouwregelingen in werking.

Vergoeding voor extra opkomst

3. Werknemers die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding van 0,58% van het schaalsalaris behorend bij functiegroep 7 op basis van 6 functiejaren.

Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

4. a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, dan geldt de volgende regeling.
Van deze regeling is uitgezonderd overschrijding van de arbeidstijd die incidenteel nodig is om het werk op te starten of te beëindigen.

1) Overschrijdingen van het dienstrooster worden, tenzij de voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, gecompenseerd in vrije tijd, die binnen 60 dagen moet worden opgenomen. De ondernemingsraad wordt regelmatig geïnformeerd over de gemaakte overuren en de wijze waarop deze zijn vergoed.

2) Indien compensatie in vrije tijd niet mogelijk is, bedraagt de beloning per uur voor de overschrijding de volgende percentages van het uursalaris:
tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur: 150%;
tussen zaterdag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur: 175%;
tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur en op feestdagen als bedoeld in artikel 10: 200%.
Deze percentages worden per maand getotaliseerd.

- 3) Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:
voor uren op maandag t/m vrijdag: 100%.
- 4) Rusttijd in de fabriek buiten het dienstrooster, noodzakelijk door overschrijding van de arbeidstijd, zal tot maximaal een half uur worden vergoed, tenzij de overschrijding van het dienstrooster 30 minuten of minder bedraagt.
- b. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden buiten die als bedoeld in artikel 6 lid 3 a of buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaats heeft, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het salaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m vrijdag 50% van het salaris.
- c. Werknemers, inclusief uitzendkrachten die langer dan een half jaar werkzaam zijn bij Drie Mollen, die uitsluitend tussen vrijdag 22.00 uur en zondag 22.00 uur werken, ontvangen een toeslag op het uursalaris van 50%.
- d. Deeltijdwerkers ontvangen over de meeruren waarmee het voor hen geldende dienstrooster wordt overschreden het uursalaris tot de normale gemiddelde arbeidsduur per week genoemd in artikel 6 lid 2, vermeerderd met een toeslag van 40%. In deze toeslag is begrepen de vergoeding voor het werkgeversaandeel voor pensioenpremie, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vakantieopbouw.
- e. Indien voor een meeruur een tijd-voor-tijd uur wordt opgenomen, bedraagt de waarde van het opgenomen tijd-voor-tijd uur 140% van het uursalaris.

Verzuimuren

5. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster na 23.00 uur heeft gewerkt, krijgt hij - ten behoeve van voldoende nachtrust - vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren vrij als hij na 23.00 uur heeft gewerkt. De werknemer heeft geen recht op deze verzuimuren als hij op of na 04.00 uur 's ochtends is begonnen of als zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van dit werk begint. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever verplicht is deze te vergoeden.

Geen verplichting tot overwerk en ploegendienst

6. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden overwerk te verrichten of in ploegendienst te werken.

Consignatie

7. Indien een werknemer zich ter beschikking moet houden op tijden waarop als regel niet wordt gewerkt, wordt hiervoor de volgende beloning gegeven per geconsigneerd uur: tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 22.00 uur: 12% van het uursalaris; tussen vrijdag 22.00 uur en maandag 06.00 uur alsmede op een feestdag bedoeld in artikel 10 tussen 22.00 uur (aanvang nachtdienst) op de avond voorafgaand aan de feestdag tot 22.00 uur (einde middagdienst) op de feestdag zelf: 17% van het uursalaris.

ARTIKEL 10**ZON- EN FEESTDAGEN**

1. Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koninginnedag (30 april) en de 5e mei in ieder lustrumjaar.
2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Onder werken op een zon- en/of feestdag wordt verstaan het werken tussen 22.00 uur (aanvang nachtdienst) voorafgaand aan de feestdag en 22.00 uur (einde middagdienst) op de feestdag zelf.
4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Dit lid is niet van toepassing voor medewerkers die zijn ingedeeld in een 5-ploegenrooster.

5. Indien op een feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald
6. Indien door een werknemer die in een 5-ploegenrooster werkzaam is, op een feestdag dient te worden gewerkt, wordt een extra uitkering verstrekt van € 100 bruto. Dit is ook van toepassing indien de feestdag op een zondag valt.
Per 1 januari 2007 zal de feestdagtoeslag € 101,75 bruto bedragen; de toeslag zal verder worden geïndexeerd met toekomstige procentuele verhogingen van de salarisschalen.

ARTIKEL 10A

SCHORSING

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week, al dan niet met behoud van salaris en onder verwijzing naar artikel 8.6 en 11.4.1, schorsen of om zodanig ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer niet langer verantwoord is. De werknemer wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven van de schorsing in kennis gesteld.
2. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zon- en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadspersoon laten bijstaan.
3. De werkgever kan de schorsing met ten hoogste een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing deze schorsing direct verlengen.
4. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure bij het Centrum voor Werk en Inkomen in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van het bedrijf te ontzeggen.

ARTIKEL 11**VERZUIM**

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7: 629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de werknemer gelden de bepalingen van artikel 16.
2. In de volgende gevallen waarin de werknemer niet heeft kunnen werken, krijgt hij gedurende de bij elk geval vermelde periode van verlof het salaris doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste 2 dagen tevoren de werkgever van het verzuim in kennis stelt en de betreffende gebeurtenis bijwoont;
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende 1 dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer: gedurende 3 dagen;
 - c. bij huwelijk van een broer, zus, zwager, schoonzus, kind of pleegkind, ouder of schoonouder van de werknemer: gedurende 1 dag;
 - d. bij 25- en 40-jarige huwelijksherdenking van de werknemer; bij 25-, 40-, 50-, 55- en 60-jarige huwelijksherdenking van de ouders of schoonouders, bij 40-, 50- en 60-jarige huwelijksherdenking van de grootouders: gedurende 1 dag;
 - e. bij de professie van een kind of pleegkind, broer of zus en bij de priesterwijding van een kind, pleegkind of broer van de werknemer: gedurende 1 dag;
 - f. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: gedurende de lopende dienst en de volgende dienst;
 - g. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of tot het gezin van de werknemer behorende eigen, aangehuwde of pleegkinderen: de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie;
 - h. bij overlijden van een niet-inwonend kind of van een ouder, schoonouder, inwonende broer of zus, schoondochter of schoonzoon van de werknemer: gedurende 1 dag;
 - i. bij begrafenis of crematie van een niet-inwonend kind, een ouder, een grootouder, een schoonouder, een broer, een zus, een zwager, een schoonzus, schoondochter of een schoonzoon van de werknemer: gedurende 1 dag;
 - j. bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende respectievelijk 1, 2 of 3 dagen;

- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een hem bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding, die de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
- l. in geval van noodzakelijke medische verzorging van de werknemer, voor zover deze verzorging niet buiten arbeidstijd kan plaatshebben: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd, met een maximum van 2 uur. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld in geval van noodzakelijke specialistische hulp, kan in gunstige zin van deze regeling worden afgeweken;
- m. bij het afleggen van een vakexamen en ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is: gedurende de voor het examen benodigde tijd;
- n. gedurende een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer vormings- en/of scholingsonderwijs volgt;
- o. bij verhuizing van de werknemer: gedurende 1 dag;
- p. wanneer in lid 2 van dit artikel wordt gesproken over "echtgenote", respectievelijk "zwager", respectievelijk "schoonzus", respectievelijk "schoonouder", respectievelijk "kind", respectievelijk "schoonzoon", respectievelijk "schoondochter", kan daarvoor tevens worden gelezen "levenspartner", respectievelijk "broer van de levenspartner", respectievelijk "zus van de levenspartner", respectievelijk "ouders van de levenspartner" respectievelijk "kind van de levenspartner" respectievelijk "schoonzoon van de levenspartner", respectievelijk "schoondochter van de levenspartner", indien voldaan is aan het onder r bepaalde;
- q. onder levenspartner wordt verstaan één ongehuwd persoon met wie de werknemer duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voert en waarbij sprake is van wederzijdse verzorging;
- r. de werknemer en diens levenspartner dienen teneinde onder de werking van dit lid te vallen, een verklaring omtrent hun samenwoning te ondertekenen.
Daarbij dienen desgevraagd uittreksels uit het bevolkingsregister te worden overgelegd waaruit blijkt dat de werknemer en de levenspartner reeds gedurende ten minste 6 maanden onafgebroken op eenzelfde adres wonen.

Indien de werknemer in dat geval een notarieel samenlevingscontract kan overleggen, is geen uittreksel noodzakelijk en vervalt de eis van 6 maanden onafgebroken op eenzelfde adres wonen.

3. Aan werknemers die lid zijn van één van de vakverenigingen, partijen ter andere zijde van deze overeenkomst, zal op verzoek van hun vereniging en voor zover de bedrijfsomstandigheden naar het oordeel van de werkgever dit toelaten, vrij met behoud van salaris worden gegeven voor het als officieel afgevaardigde of als functionaris van een bestuurscollege bijwonen van een congres, bondsraad of vergadering van een ander bestuursorgaan.
4. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet verplicht is salaris door te betalen in de volgende gevallen:
 - 1) schorsing van de werknemer door de werkgever voor ten hoogste 1 week zonder behoud van salaris in die gevallen, waar dringende redenen voor ontslag zou kunnen worden toegepast;
 - 2) de invoering van een verkorte werkweek, met uitzondering van de eerste 6 weken, (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen en hij pas tot het aanvragen van een vergunning overgaat nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van 1 week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - 3) de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het een verlenging betreft waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - dat wil zeggen ten minste 1 week voor het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

ARTIKEL 12

VAKANTIERECHTEN

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

Vakantierechten

2. a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 192 werkuren.
Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage 3 is bepaald.
b. De werknemer, die de 40-, 45-, 50-, 55-, 60-, 61-, respectievelijk 62-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2, 3, 4, 5, 6 respectievelijk 7 extra werkdagen van 7,6 uur vakantie met behoud van maandinkomen met ingang van het jaar, waarin de werknemer het desbetreffende leeftijdsjaar bereikt.

Berekening aantal vakantiedagen

3. Indien een werknemer in de loop van het vakantiejaar in of uit dienst treedt, vindt berekening van het aantal vakantiedagen plaats naar evenredigheid van het aantal dagen dat het dienstverband in dat vakantiejaar heeft geduurd waarbij de uitkomst wordt afgerond op halve dagen.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

4. De werknemer dient bij aanvang van het dienstverband aan de werkgever de van zijn vorige werkgever(s) ontvangen verklaring(en) over te leggen waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij, (met inachtneming van lid 10, bij zijn vorige werkgevers verworven maar niet in natura genoten heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

Aaneengesloten vakantie

5. a. Van de in lid 2 a genoemde vakantie zullen minstens 2 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, met de mogelijkheid om 3 weken aaneengesloten op te nemen indien het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld. Als regel zal deze vakantie in de maanden mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, met als doel gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende dat tijdvak met vakantie gaan. Het tijdstip van deze fabrieksvakantie wordt (bij aanvang van het kalenderjaar) door de werkgever in afwijking van het onder b bepaalde vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
- d. Ingeval een werknemer bij de werkgever niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze samen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoende zijn voor de onder c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1) in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2) zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld onder c en/of
 - 3) te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 6 a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 10 zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.

Vakantiedagen

6. a. De werkgever kan bij aanvang van het kalenderjaar – met instemming van de ondernemingsraad - van de vakantiedagen ten hoogste 2 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen. Zij kunnen eventueel bij de aaneengesloten vakantie worden gevoegd.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat hij wenst. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het bedrijfsbelang.
- c. Indien de werknemer de onder b genoemde vakantiedagen niet heeft opgenomen voor het eind van het jaar, zullen werkgever en werknemer in overleg een bestemming zoeken als bedoeld in lid 10 van dit artikel.
- d. Een verzoek tot het genieten van vakantiedagen dient zoveel mogelijk 2 dagen voor de gewenste datum te worden gedaan, opdat tijdig overleg kan plaatshebben.

CAO à la Carte: koop en verkoop van vakantierechten

7. Vakantierechten dienen zo mogelijk binnen twee jaar opgenomen te zijn. Daarom zullen werkgever en werknemer aan het eind van ieder vakantiejaar overleggen om af te spreken hoe de niet-genoten rechten zullen worden aangewend.
Dit kan door of data vast te leggen waarop de niet genoten vakantierechten alsnog zullen worden genoten, of door toepassing van de “CAO à la Carte”.

De mogelijkheden binnen CAO à la Carte bestaan uit het omzetten van bovenwettelijke vakantierechten ten behoeve van diverse wettelijk toegestane doelen, of het sparen van vakantierechten om deze later te benutten in de vorm van een van te voren met de leiding afgesproken doel, zoals zorgverlof of een sabbatical leave. Wanneer voor deze ‘spaaroptie’ wordt gekozen, geldt een maximale termijn van sparen van vijf jaar.

Naast het verkopen van vakantierechten is ook het kopen van vakantierechten mogelijk, tot een maximum van 40 uur per jaar. Bij zowel koop als verkoop van vakantierechten is de waarde van een vakantie-uur gelijk aan het uurinkomen conform artikel 1 lid j.

Te veel genoten vakantie

8. Indien bij het eindigen van het dienstverband blijkt, dat de werknemer te veel vakantie heeft genoten, mag de werkgever het over die te veel genoten vakantie betaalde verrekenen met het door hem aan de werknemer verschuldigde, of het te veel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

ARTIKEL 13**SENIORENREGELING**

1. Werknemers van 61 jaar en ouder kunnen indien zij dat wensen met ingang van de eerste van de maand volgende op die waarin de 61-, 62-, 63- resp. 64-jarige leeftijd wordt bereikt extra verzuim genieten volgens onderstaande regeling:
61-jarigen gedurende 8 uur per maand;
62-jarigen gedurende 12 uur per maand;
63-jarigen gedurende 20 uur per maand;
64-jarigen gedurende 24 uur per maand.
2. Over de volgens het onder lid 1 bepaalde extra vrije tijd zal 85% door de werkgever worden betaald.
3. De extra vrije tijd zal geen invloed hebben op eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten en evenmin op de pensioenaanspraken.

ARTIKEL 14**VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING**

1. a. Aan de werknemers, die voor of op 1 mei van het kalenderjaar in dienst zijn, zal in mei een toeslag worden betaald ter grootte van 8% van het voor hen geldende jaarinkomen, met dien verstande dat ten minste een vakantietoeslag wordt toegekend op basis van het salaris volgens schaal V, 0 functie jaren. Dit minimum geldt voor werknemers van 22 jaar en ouder.
- b. Onder jaarinkomen wordt voor de berekening van deze toeslag verstaan: 12 x het maandinkomen over de maand april van het betreffende jaar. Indien dit in verband met de datum van indiensttreding niet kan worden vastgesteld, wordt voor de berekening van deze toeslag 12 keer het contractueel overeengekomen maandinkomen verstaan.
Eventuele wijzigingen in de contractuele arbeidsduur worden in de maand december van het betreffende jaar verrekend.
- c. Aan de werknemers, die na de eerste dag van het kalenderjaar in dienst treden dan wel aan het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst zijn, zal de berekening van de vakantietoeslag plaatsvinden naar evenredigheid van het aantal dagen dat het dienstverband in dat jaar heeft geduurd.
Aan de werknemers die na 1 mei van het kalenderjaar in dienst zijn getreden, wordt de vakantietoeslag in december uitgekeerd. Voor deze werknemers wordt het maandinkomen over de maand november als basis voor de berekening van de vakantietoeslag genomen.
Indien dit in verband met de datum van indiensttreding niet kan worden vastgesteld, wordt voor de berekening van deze toeslag 12 keer het contractueel overeengekomen maandinkomen verstaan.
- d. Op de vakantietoeslag zal een eventuele vakantietoeslag op basis van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering worden gebracht.
- e. Medewerkers die niet zijn ingedeeld in een vaste ploegendienst, maar deze diensten incidenteel wel draaien, ontvangen de vakantietoeslag over de op deze wijze ontvangen ploegendiensttoeslag als nabetaling in december.

2. a. De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering ter hoogte van 6% van het jaarinkomen. Onder het jaarinkomen wordt voor de berekening van deze uitkering verstaan 12 keer het maandinkomen over de maand november van het betreffende jaar.
Indien dit in verband met de datum van indiensttreding niet kan worden vastgesteld, wordt voor de berekening van deze toeslag 12 keer het contractueel overeengekomen maandinkomen verstaan.
Eventuele wijzigingen in de contractuele arbeidsduur worden in de maand december van het betreffende jaar verrekend..
- b. Aan de werknemers, die na de eerste dag van het kalenderjaar in dienst treden dan wel aan het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst zijn, zal de berekening van de eindejaarsuitkering plaatsvinden naar evenredigheid van het aantal dagen dat het dienstverband in dat jaar heeft geduurd.
- c. Op de eindejaarsuitkering zal een eventuele eindejaarsuitkering op basis van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering worden gebracht.

ARTIKEL 15

UITKERING NA OVERLIJDEN

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het door de werknemer laatstgenoten maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen, vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaats had.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WAO.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
- c. Indien in dit artikel wordt gesproken over "echtgenoten" kan daarvoor tevens worden gelezen "levenspartners" als bedoeld in artikel 11 lid 2 p, q en r.

Geen uitkering is verschuldigd indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO.

ARTIKEL 16

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer als gevolg van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer
 - a. gedurende de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid 100% van het bruto maandinkomen worden doorbetaald;
 - b. Van de 7^e tot en met de 12^e maand van arbeidsongeschiktheid zal 90% van het bruto maandinkomen worden betaald;
 - c. Van de 13^e tot en met de 18^e maand van arbeidsongeschiktheid zal 80% van het bruto maandinkomen worden betaald;
 - d. Van de 19^e tot en met de 24^e maand van arbeidsongeschiktheid zal 70% van het bruto maandinkomen worden betaald;
3. Indien de werknemer voldoet aan de aan de eisen die in wet Verbetering Poortwachter (WVP) zijn gesteld, zal de uitkering
 - a. Conform lid 2b van dit artikel worden verhoogd tot 100 % van het bruto maandinkomen
 - b. Conform lid 2c van dit artikel worden verhoogd tot 95 % van het bruto maandinkomen
 - c. Conform lid 2d van dit artikel worden verhoogd tot 85 % van het bruto maandinkomen
4. Indien na 2 jaar arbeidsongeschiktheid het dienstverband wordt beëindigd wegens volledige arbeidsongeschiktheid (ao% 80-100 %), en een uitkering krachtens de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) wordt toegekend zullen de uitkeringen conform lid 3b en 3c van dit artikel worden verhoogd tot 100% van het bruto maandinkomen. De achterstallige bedragen zullen bij de beëindiging van het dienstverband worden uitgekeerd.

5. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80% waarbij de werknemer tenminste 50% van zijn verdien capaciteit benut en bij een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35%, zal de werkgever aan de werknemer:
 - a. Gedurende het 3^e jaar van de arbeidsongeschiktheid 85% van het laatstgenoten maandinkomen, exclusief de ploegentoeslag zoals bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, betalen
 - b. Gedurende het 4^e jaar van de arbeidsongeschiktheid 80% van het laatstgenoten maandinkomen, exclusief de ploegentoeslag zoals bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, betalen
 - c. Gedurende het 4^e en volgende jaren van de arbeidsongeschiktheid 75% van het laatstgenoten maandinkomen, exclusief de ploegentoeslag zoals bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, betalen
6. Indien de benutte verdien capaciteit meer bedraagt dan de betalingen op grond van lid 5 van dit artikel, zal betaling zijn gebaseerd op de feitelijk gerealiseerde verdiensten
7. Indien een werknemer als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet meer in ploegendienst kan werken resp. nog slechts in een ploegendienst kan werken met een lagere beloning, is de afbouwregeling ploegentoeslag (art. 9) van toepassing.
8. Indien een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80% bij werkgever geen 50% van de verdien capaciteit kan realiseren en behoud van het dienstverband niet mogelijk is zal werkgever een reïntegratiebudget van € 4000,= ter beschikking stellen
9. Op medewerkers die al eerder (gedeeltelijk) zijn gereïntegreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag lag vóór 1 januari 2004 en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden in de zin van de WAO (zoals die tot 1 januari 2004 van kracht was), zijn de bepalingen m.b.t. arbeidsongeschiktheid van toepassing, zoals verwoord in de CAO 1 mei 2004 – 31 december 2004.

ARTIKEL 17

UITZENDKRACHTEN

1. De werkgever zal het algemeen beleid voor het inlenen van arbeidskrachten dat via ABU-leden geschiedt, dan wel voor het uitbesteden van werk bespreken in de ondernemingsraad. Hierbij zal in het bijzonder overleg gepleegd worden over reguliere arbeid en niet reguliere arbeid als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
2. Uitzendkrachten die worden ingeleend om de in de onderneming normaal voorkomende, reguliere arbeid te verrichten, worden gedurende het eerste half jaar van de inlening beloond conform de ABU-CAO; aansluitend daarop worden zij beloond conform de CAO-bepalingen. Na het eerste half jaar van de inlening wordt de arbeidstijdverkorting, het verschil tussen 40 uur en 38 uur per week, in het uurloon van uitzendkrachten opgenomen.)
Uitzendkrachten die worden ingeleend om de incidenteel voorkomende, eenvoudige arbeid te verrichten, zoals bijvoorbeeld actiewerk en dergelijke worden beloond conform het wettelijk minimum (jeugd)loon. De CAO-tekst inzake uitzendkrachten zal bij de uitzendbureau's onder de aandacht worden gebracht.
Werkgever zal zich ervan vergewissen dat de uitzendbureaus de desbetreffende bepalingen uit deze CAO toepassen.

ARTIKEL 18

REGELINGEN

1. Pensioenregeling

De werkgever zal de werknemer aanmelden bij het pensioenfonds en indien hij voor opname in aanmerking komt, laten toetreden op de wijze zoals geregeld in de statuten en het reglement van het fonds. De werknemer is verplicht tot de bestaande pensioenregeling toe te treden.

Indien verwacht kan worden dat werknemer pas op een later tijdstip tot het fonds kan toetreden, zal premie worden ingehouden. Bij opname in het fonds zullen aanspraken worden ingekocht; bij vertrek vóór opname in het fonds zal de werknemersbijdrage worden gerestitueerd.

De werkgever zal geen wijzigingen in het pensioenreglement doorvoeren zonder hierover overeenstemming te hebben bereikt met de vakverenigingen.

- 2. Pensioenregelingen voor werknemers die zijn geboren vóór 1 januari 1950 die op 31 december 2005 in dienst waren.**
 - a. Ouderdomspensioen**

Opbouw ouderdomspensioen 1,75% van de pensioengrondslag per jaar, franchise € 15.150,=.
 - b. Prépensioen**

Met ingang van 1 april 1998 is een prépensioenregeling van kracht. Voor de werknemer die op 1 april 1998 in dienst was en op dat moment 37 jaar of ouder was, is een garantieregeling van toepassing.
De regeling voorziet voor werknemers van 62 jaar en ouder in een uitkering van 80% van het brutosalaris en de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, met - voor de duur van de 'garantieregeling' - een maximum van 87,5% netto. Voor de werknemer die in dienst is gekomen na 1 april 1998 en op het moment van indiensttreding ouder was dan 37 jaar, bedraagt de maximale uitkering (62 minus de leeftijd bij indiensttreding) x 3,2%.

- 3. Pensioenregeling voor medewerkers die zijn geboren op of na 1 januari 1950 en voor medewerkers die eerder zijn geboren en op of na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen**
 - a. Ouderdomspensioen**

Opbouw ouderdomspensioen 2% van de pensioengrondslag per jaar, franchise € 12.500,=.

Over de achterliggende dienstjaren (inclusief de fictieve dienstjaren in verband met waardeoverdracht), zal de bovenstaande pensioenregeling voorwaardelijk van toepassing zijn, namelijk indien:

 - i) Betrokken medewerker aansluitend aan het dienstverband gebruik maakt van de pensioenregeling; of
 - ii) Indien betrokken medewerker op 31 december 2020 nog steeds in dienst is bij "Drie Mollen sinds 1818" B.V.

De pensioenopbouw over achterliggende jaren zal voor bovenbedoelde medewerkers worden gefinancierd bij uitdiensttreding wegens pensionering dan wel uiterlijk na 15 jaar, d.w.z. per 31 december 2020.

- b. Medewerkers die zijn geboren op of na 1 januari 1950 en voor 1 april 1961, die reeds in dienst waren op 1 april 1998 zullen vanwege het verlies van de gegarandeerde prépensioen en Vut overgangsrechten, voor zover dat noodzakelijk is, individueel worden gecompenseerd voor dat verlies.

4. Pensioenpremie

- a. De premie voor de opbouw van ouderdomspensioen is bepaald op 23,7%. Werkgever betaalt 2/3 van de premie (15,8% van de pensioengrondslag) en werknemer betaalt 1/3 van de premie (7,9% van de pensioengrondslag).
- b. De premie voor de (voorwaardelijke) financiering van achterliggende dienstjaren is per 1 januari 2006 bepaald op 2,7% van de pensioengrondslag, gemiddeld over de komende 15 jaar. Met ingang van 1 januari 2006 betaalt werkgever 46,3% van premie (1,25 % van de pensioengrondslag) en werknemer 53,7% (1,45% van de pensioengrondslag).
- c. Partijen zullen 3-jaarlijks overleg voeren over de premie voor de komende 3 jaar. De werkelijke kosten en kostenverdeling over 3 voorafgaande jaren op basis van het opgeleverde jaarwerk van de pensioenverzekeraar en de actuariële premiebepaling voor de komende jaren zijn daarbij maatgevend.
- d. Medewerkers werkzaam in ploegendienst kunnen maximaal 2 ATV-dagen aanwenden voor (gedeeltelijke) financiering van de pensioenpremie over de ploegentoeslag. Medewerkers dienen jaarlijks in november kenbaar te maken dat zij het komende jaar van deze mogelijkheid gebruik willen maken.

5. Informatie

- a. Werkgever zal medewerkers informeren over de bij werkgever opgebouwde en op te bouwen pensioenrechten.

6. Pensioen en arbeidsongeschiktheid

- a. Gedurende de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid zal, zolang zulks fiscaal is toegestaan, de pensioenopbouw worden voortgezet op basis van het inkomen dat zou zijn genoten bij volledige arbeidsgeschiktheid.

Zorgverzekering

7. Ten behoeve van werknemers heeft werkgever een aanvullende zorgverzekering afgesloten. Verzekerd zijn (aanvullende) fysio- en psychotherapie, alsook wachtlijstbemiddeling.

Kinderopvangregeling

8. Werknemers kunnen gebruik maken van de Regeling Kinderopvang onder de voorwaarden opgenomen in bijlage 5.

Spaarloonregeling

9. Werknemers kunnen deelnemen aan een spaarloonregeling.

ARTIKEL 19**LOONAANPASSING EN BIJZONDERE UITKERINGEN**

1. Per 1 mei 2006 worden de schaalsalarissen met 1,75% verhoogd.
2. Op Bolletongersdei 2006 ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering € 250,- bruto.
3. In augustus 2006 zal de werknemer een uitkering van € 82 bruto ontvangen als eenmalige bijdrage in de kosten van de zorgverzekering.
4. Vanaf 1 mei 2004 ingehouden premie voor de VUT (garantieregeling) bij medewerkers die geen aanspraak op deze regeling kunnen doen gelden, zal in september 2006 worden gerestitueerd.
5. Ingehouden en door verzekeraar gerestitueerde premie voor de WAO-gat verzekering over de jaren 2004 en 2005 zal in oktober 2006 aan betrokken werknemers worden terugbetaald.

6. Aan parttimers worden de uitkeringen verstrekt naar rato van de omvang van het dienstverband.

ARTIKEL 20

TUSSENTIJDSE WIJZIGING

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of -sociale aard in Nederland voordoet, dat één van de partijen van oordeel is redelijkerwijs aan de bepalingen van deze overeenkomst waarop die wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen zijn, zal de wederpartij 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.
2. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag, of inderdaad een wijziging van algemeen-economische of -sociale aard, als bedoeld in lid 1, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.
3. Indien het overleg als bedoeld in lid 1 niet binnen 2 maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel respectievelijk na een positieve beslissing van de Stichting van de Arbeid als bedoeld in lid 2, tot overeenstemming heeft geleid, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van 2 maanden op te zeggen.

ARTIKEL 21

WERKGEVERSBIJDRAGE

In de lopende CAO-periode zal de werkgever een bijdrage storten in het fonds Industriële Bonden overeenkomstig de met de Algemene Werkgevers Vereniging VNO-NCW overeengekomen regeling.

ARTIKEL 22

DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 mei 2006 en eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist op 30 april 2007.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen,

Partij ter ene zijde:

Koffiebranderij en Theehandel
"Drie Mollen sinds 1818" B.V.
te 's-Hertogenbosch en Bolsward

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten
te Utrecht

CNV BedrijvenBond
te Houten

BIJLAGE 1**INDELING IN FUNCTIEGROEPEN**

Groep 1

Groep 2

Groep 3 Productiemedewerker
Medewerker ruwe grondstoffen

Groep 4 Hulp-operator
Menger oplos
Theemeleerder
Kantinemedewerker
Administratief medewerker expeditie

Groep 5 Operator thee
Operator malerij
Operator kleine koffiepakkerij
Coördinator nabewerking
Medewerker hulpstoffen
1e Medewerker ruwe grondstoffen
Medewerker kwaliteitsdienst
Medewerker kwaliteitscontrole
Telefoniste/receptioniste
Medewerker monsterkamer
Administratief medew. / telefoniste
Medewerker expeditie

Groep 6 Operator branderij
Operator koffie/ICA
Operator oplos
Medewerker verkoop binnendienst/tel. relatiebeheer
Medewerker direct marketing (GVB)
Medewerker verkoopbinnendienst
Comm./adm. medewerker binnendienst
Medewerker contractadministratie/ afdelingssecreresse
Medewerker crediteurenadministratie
Proever
Logistiek medewerker (export)
Logistiek medewerker (expeditie)
Medewerker orderentry

- Groep 7
- All-round operator
 - Operator Branderij / Malerij
 - Voorraadadministrateur/expeditie coördinator
 - Medewerker bedrijfsbureau
 - Medewerker debiteurenadministratie
 - Kwaliteitscoördinator / administratief medewerker
- Groep 8
- All-round mechanisch monteur
 - Commercieel planner
 - Commercieel medewerker export
 - Medewerker salarisadministratie
 - Goederenadministrateur
 - Directiesecretaresse
 - Medewerker P&O/secretaresse
 - Account manager HVB
- Groep 9
- All-round elektrotechnisch monteur
 - Systeembeheerder
 - Verkoopadviseur GVB
 - Assistent-inkoper
 - Hoofd verkoop binnendienst GVB
 - Hoofd verkoop binnendienst HVB
 - Account manager special products
 - Office manager export
 - Inkoper grondstoffen
 - Grootboekadministrateur
 - Traffic manager
 - Applicatiebeheerder

BIJLAGE 3**REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN**

als bedoeld in artikel 6, lid 7 en artikel 12, lid 2 a.

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming te werken.
- e. Indien een werknemer toch op een van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.
Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

BIJLAGE 4**ORBA-FUNCTIECLASSIFICATIESYSTEEM
PER 1 MEI 1994****I. Functieclassificatie**

- a. De groepsgrenzen zijn als volgt gekoppeld aan de CAO tabellen:

<u>Salarisgroep</u>	<u>Punten ORBA</u>
1	0 - 20
2	20 - 35
3	35 - 50
4	50 tot 65
5	65 tot 80
6	80 tot 95
7	95 tot 115
8	115 tot 135
9	135 tot 155

- b. Werknemers die in 1994 tengevolge van de herclassificatie in een lager beloonde salarisgroep terechtkwamen, behouden het oorspronkelijke inkomen door het verschil van oude en nieuwe salaris om te zetten in een persoonlijke toeslag functieclassificatie (fc-pt). Het bedrag ter compensatie van de per 1 mei 1994 afgeschafte "regeling bezwarende omstandigheden" is –voor zover van toepassing- eveneens in de fc-pt opgenomen. De fc-pt wordt verlaagd bij promoties met de salarisverhoging die met de promotie gemoeid is. Over de fc-pt worden procentuele toeslagen betaald, met uitzondering van overwerktoeslagen. De fc-pt wordt niet verhoogd met algemene CAO-verhogingen.

II. Beroepsprocedure Functieclassificatie

- a. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, maakt hij dit schriftelijk en met redenen omkleed via zijn leidinggevende kenbaar aan zijn naast-hogere leidinggevende.
- b. De werknemer, zijn leidinggevende en de naast-hogere leidinggevende trachten, in onderling overleg, een het bezwaar binnen 4 weken na de aanmelding door de werknemer.

- c. Wordt naar aanleiding van het bezwaar in positieve zin voor de werknemer beslist en heeft dit financiële consequenties, dan zal als datum van ingang daarvan de datum van indiening van het bezwaar als genoemd onder a gelden.
- d. Indien een werknemer lid is van een vakvereniging en naar zijn oordeel het bezwaar niet bevredigend is opgelost, kan hij zijn bezwaar binnen 4 weken voorleggen aan zijn vakvereniging. Een deskundige van de vakvereniging zal dan samen met een door de directie ingeschakelde externe deskundige de klacht onderzoeken.

Op basis van het door hen ingestelde onderzoek zullen voornoemde deskundigen een bindende uitspraak doen, die schriftelijk zal worden bevestigd aan de directie en de betrokken werknemer. Zouden de deskundigen niet tot een gezamenlijke uitspraak kunnen komen, dan zal door de directie en de beleidsinstantie van de betrokken vakvereniging een oplossing in het niet-technische vlak worden gezocht.

BIJLAGE 5

KINDEROPVANG

Bijdrage regeling

Door de werkgever wordt 50% van de kosten vergoed die werknemers maken voor de opvang van kinderen, in de leeftijdscategorie 0 tot en met 4 jaar, waarvoor zij zorgplicht hebben. Bedoelde bijdrageregeling zal maximaal €200,- netto per maand bedragen per werknemer bij volledige kinderopvang (5 x 2 dagdelen per week). Het maximum bedrag van €200,- per maand wordt evenredig lager, indien de opvang voor een deel van 10 dagdelen per week geldt. De werkgever vergoedt nooit meer dagdelen dan het aantal dagdelen dat de werknemer werkzaamheden verricht voor de werkgever.

Vergoeding is tevens van toepassing op "niet-erkende" kinderopvang. De vergoeding is in dat geval bruto.

Toekenning

Een aanvraag voor de bijdrageregeling wordt beoordeeld door afdeling P&O. Deze beoordeelt

- of er sprake is van kwalitatief verantwoorde kinderopvang;
- of de opgegeven kosten in verhouding staan tot de opvang.

Uitvoering

Een toekenning voor een bijdrage wordt gedaan voor de tijdsduur van maximaal 12 maanden; voor verlenging moet opnieuw aangevraagd worden.

Een toekenning eindigt altijd als niet meer gebruik wordt gemaakt van de kinderopvang of als het kind naar groep 1 van de basisschool gaat. De bijdrage in de kosten wordt maandelijks met het loon uitgekeerd aan de werknemer. Indien de werknemer daar om verzoekt, wordt de bijdrage maandelijks uitbetaald aan het betreffende kinderopvangcentrum.

BIJLAGE 6

VAKBONDSWERK

1. Als de vakverenigingen aan de onderneming te kennen geven dat zij het vakbondswerk in de onderneming willen effectueren en indien de voorzitter van de bedrijfsledengroep als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend is gemaakt, zal de werkgever hiervoor faciliteiten verlenen. De voortgang van de werkzaamheden in de onderneming en de bestaande overlegstructuren mogen hierdoor niet worden geschaad.

Binnen dit kader worden de volgende afspraken gemaakt:

- a. het toestaan van aankondigingen van vergaderingen van vakverenigingen op publicatieborden;
 - b. het op verzoek van de vakvereniging vrijaf geven aan kaderleden werkzaam in ploegendienst voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.
Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden;
 - c. het op verzoek van de vakverenigingen aan het eigen personeel beschikbaar stellen van een bedrijfsruimte voor een vergadering van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden, als regel buiten bedrijfstijd te houden;
 - d. verdere gebruikmaking van bedrijfsfaciliteiten (onder andere kopieerapparatuur) geschiedt naar redelijkheid en in overleg met de werkgever.
Contacten van externe vakverenigingsfunctionarissen met de voorzitter van de bedrijfsledengroep tijdens werktijd na voorafgaande toestemming door de directie, indien dit door bijzondere omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is;
 - e. de vakverenigingen zullen in voorkomende gevallen zich mede kunnen laten vertegenwoordigen door maximaal twee leden per vakbond werkzaam bij de onderneming.
2. Over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking als bovenbedoeld zal, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste twee dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleg worden gepleegd. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken.
Deze toestemming zal worden verleend indien de bedrijfsomstandigheden dit volgens de werkgever toelaten.

3.
 - a. Deze faciliteitenregeling heeft een looptijd die gelijk is aan de looptijd van de CAO "Drie Mollen sinds 1818" B.V.
 - b. De werkgever is bevoegd om deze faciliteitenregeling op te schorten, indien hij zich in een conflict met de werknemersorganisaties bevindt. Onder conflict wordt verstaan een werkstaking en/of werkonderbreking aangezet door (één) der partijen.
4. Werkgever zal het fiscaal-vriendelijk verrekenen van vakbondscontributie voor werknemers faciliteren.

BIJLAGE 7

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

1. Scholingsplan

Er bestaat geen verplichting tot vakscholing indien deze scholing buiten werktijd plaatsvindt, de instemming van de Ondernemingsraad ontbreekt en er geen overwerk betaald wordt. Er kan wel een verplichting opgelegd worden, indien de Ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd, het vakscholing betreft die rechtstreeks met de uitoefening van de functie te maken heeft en in werktijd plaatsvindt, of wanneer dit niet mogelijk is, als overwerk betaald wordt (in de regel om te zetten in compenserende vrije tijd met uitbetaling van overwerktoeslag).

De werkgever zal jaarlijks een scholingsplan opstellen. Het scholingsplan wordt overlegd met de Ondernemingsraad en de faciliteiten voor de scholing worden in overleg tussen partijen vastgelegd.

Het scholingsbeleid en de uitwerking daarvan zullen onderwerp van gesprek zijn in het periodiek overleg.

2. Werkgelegenheid

Werkgever zal binnen de looptijd van dit contract een budget van € 10.000,- beschikbaar stellen voor leer-/ervaringsprojecten bij werkgever ten behoeve van werklozen met een grote achterstand tot de arbeidsmarkt.

3 Wet gelijke behandeling

Er zal een studie worden gestart naar bepalingen in deze CAO die mogelijk in strijd zijn met de Wet gelijke behandeling.

4. Uitzendkrachten

Partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO overleg voeren over het beleid inzake inzet en honorering van uitzendkrachten

5. Evaluatie verdeling pensioenpremie

Tijdens de looptijd van deze CAO zal de evaluatie inzake de verdeling van de pensioenpremies (zoals bedoeld in artikel 18 lid 4 sub c) over de jaren 2003, 2004 en 2005 plaatsvinden.