

# Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor de medewerkers in dienst van

**ZON Verkoopdiensten B.V.**  
**Fresh Link Quality Center B.V.**  
**ZON Meermalige Verpakkingen B.V.**  
**ZON Verpakkingen Venlo B.V.**  
**ZON Support B.V.**  
**ZON Services B.V.**  
**ZON Vastgoed B.V.**

**Van 1 januari 2005 t/m 31 december 2006**

Uitgave van FNV Bondgenoten en ZON



## INHOUDSOPGAVE

	Blz.
<b>HOOFDSTUK I – Algemeen</b>	5
Artikel	
1 Algemene bepalingen	5
2 Begripsomschrijvingen	5
<b>HOOFDSTUK II – Arbeidsovereenkomst</b>	6
Artikel	
3 Dienstverband	6
4 Functie	7
5 Aanstelling	7
6 Beëindiging dienstverband	7
7 Opzegtermijn	8
<b>HOOFDSTUK III – Verplichtingen</b>	8
Artikel	
8 Wederzijdse verplichtingen	8
9 Arbeidsverbod	9
<b>HOOFDSTUK IV – Arbeidstijden</b>	9
Artikel	
10 Normale arbeidstijd	9
11 Arbeidstijd oudere medewerkers	10
12 Roosterdiensten	11
13 Overwerk	11
<b>HOOFDSTUK V – Salariëring en vergoedingen</b>	12
Artikel	
14 Functie-indeling en salariëring	12
15 Toeslag vakantie	13
16 Roostertoeslagen	14
17 Drieploegentoeslag en afbouwregeling drieploegentoeslag	14
18 Samenvallen van toeslagen	15
19 Vergoeding overwerk	15
20 Doorbetaling salaris op feestdagen	15
21 Arbeidsongeschiktheid	15
22 Uitkering bij overlijden	17
<b>HOOFDSTUK VI – Verlof en buitengewoon verlof</b>	19
Artikel	
23 Verlof	18
24 Zon- en feestdagen	20
25 Buitengewoon verlof	21
26 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	22
27 Ouderschapsverlof en adoptieverlof	22

<b>HOOFDSTUK VII – Pensioen</b>	24
Artikel	
28 Pensionering	24
<b>HOOFDSTUK VIII – Bepalingen van sociale aard</b>	25
Artikel	
29 Werving	25
30 Werkgelegenheid	27
31 Reorganisatie, fusie en inkrumping personeel	27
32 Werken elders	28
33 Bespreking Sociaal Beleid	28
34 Arbeidsomstandigheden	28
35 Beleid arbeidsongeschikten	28
36 Positie vrouwen binnen ZON	28
37 (Seksuele) Intimidatie, discriminatie, agressie en geweld	29
38 Gemeenschappelijke Ondernemingsraad	29
39 Vakbondsfaciliteiten	30
40 Leeftijdbewust personeelsbeleid	30
<b>HOOFDSTUK IX – Overgangs – en slotbepalingen</b>	31
Artikel	
41 Bestaande arbeidsvoorwaarden	31
42 Duur, wijziging en opzegging	31
<b>HOOFDSTUK X – Protocolaire bepalingen</b>	32
<b>BIJLAGEN</b>	
<b>I</b> Functie-indeling	34
<b>II</b> a. Salarisschaal per 1-1-2005	35
b. Salarisschaal per 1-4-2005 incl. 1,25%	36
c. Salarisschaal per 1-4-2006 incl. 1,25%	37
<b>III</b> Garantieregeling	38
<b>IV</b> Doordraai, Premiespaarloon, Vakantiegeld, Loonbetaling	38
<b>V</b> Reintegratie	39
<b>VI</b> Artikelen uit het Burgerlijk Wetboek (BW)	40
<b>VII</b> Voorbeeld reglement	43
<b>VIII</b> Positie vrouwen binnen ZON	44
<b>IX</b> Toelichting op enige artikelen uit de CAO	45

**ZON Verkoopdiensten B.V.  
Fresh Link Quality Center B.V.  
ZON Meermalige Verpakkingen B.V.  
ZON Verpakkingen Venlo B.V.  
ZON Support B.V.  
ZON Services B.V.  
ZON Vastgoed B.V.**

**Van 1 januari 2005 t/m 31 december 2006**

ZON, gevestigd te Venlo, en kantoor houdende te Venlo, hierna genoemd partij ter ene zijde  
en

De FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, hierna genoemd en optredend als partij ter andere zijde, zijn de navolgende overeenkomst aangegaan.

## HOOFDSTUK I

### ALGEMEEN

#### Algemene bepalingen

##### Artikel 1

1. Partij ter ener zijde verbindt zich de tijd dat deze overeenkomst van kracht is voor zijn medewerkers onderstaande arbeidsvoorwaarden in acht te doen nemen; het is geoorloofd van deze arbeidsvoorwaarden in voor medewerkers gunstige zin af te wijken.
2. Door werkgever met één of meer medewerkers getroffen uitzonderingsbepalingen worden, behoudens het in het vorige lid bepaalde, door partij ter andere zijde niet erkend en zijn derhalve niet van kracht.
3. Een ten behoeve van een interne werkwijze door de werkgever vastgesteld reglement of vastgestelde instructie mag, op straffe van nietigheid, geen bepalingen bevatten welke met deze overeenkomst in strijd zijn.

#### Begripsomschrijvingen

##### Artikel 2

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** ZON met beperkte aansprakelijkheid, statutair gevestigd te Venlo.
2. **Medewerker:** de man of vrouw die krachtens een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 610 Burgerlijk Wetboek (BW) voor bepaalde of onbepaalde tijd bij werkgever in dienst is, met uitzondering van de directeur of degene die, geen bestuurslid zijnde, de hoogste functie bij ZON bekleedt.
3. **Uurloon:** het jaarsalaris gedeeld door het aantal uren normale arbeidstijd per jaar, zoals omschreven in artikel 10 lid 1.
4. **Uurloon overwerk** (voor medewerkers zoals omschreven in artikel 10 lid 1a): het jaarsalaris gedeeld door 1976 uur arbeidstijd per jaar.
5. **Maandsalaris:** het vastgesteld salaris overeenkomstig artikel 14 en bijlage II, aan de hand van artikel 4 en bijlage I inclusief de vaste en/of gegarandeerde toeslagen.
6. **Parttime-overeenkomst:** een overeenkomst die volgens het contract minder uren heeft dan is aangegeven in artikel 10 lid 1a of 1c.
7. **Fulltime-overeenkomst:** een overeenkomst die volgens het contract het aantal uren heeft dat is aangegeven in artikel 10 lid 1a of 1b.
8. **Functie:** de typering van de werkzaamheden waarvoor de medewerker is aangesteld conform de geldende systematiek van functiewaardering.
9. **Meeruren:** normale uren die meer gewerkt worden dan dat minimaal contractueel is overeengekomen. Deze uren zijn gelegen tussen de minimale contracturen en de aangegeven arbeidstijd volgens artikel 10 lid 1a en 1c.
10. **Bedrijfsbelang:** plotseling onvoorziene omstandigheden die de werkgever noodzaken om gemaakte afspraken te herroepen.

11. **Arbeidstijd:** de tijd gedurende welke de medewerker:
  - de werkzaamheden verricht danwel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
  - geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of een andere nationale feestdag;
  - geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, van onderwijs of kort verzuim.
12. **Arbeidsduurverkorting:** vermindering van het aantal uren per jaar dat gewerkt moet worden.
13. **Bedrijfstijd:** de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.
14. **Vaste levenspartner:** de persoon met wie de ongehuwde medewerker, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een ten bewijze daarvan door de medewerker aan de werkgever overgelegde notariële akte, of een bewijs van wettelijk geregistreerd partnerschap. Daar waar in de CAO sprake is van echtgenoot of echtgenote is hiermee ook de vaste levenspartner bedoeld.
15. **Vaste en gegarandeerde toeslagen:** roostertoeslag en ploegentoeslag worden uitbetaald over alle uren: gewerkte uren, ADV-uren, ADV-uren voor ouderen, CAO verlof-uren, tijd voor tijd-uren, ziekte-uren en buitengewoon verlof- uren.

## HOOFDSTUK II

### ARBEIDSOVEREENKOMST

#### Dienstverband

##### Artikel 3

1. Het dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.
2. a. De proeftijd bij een dienstverband voor bepaalde tijd bedraagt maximaal 1 maand.  
b. De proeftijd bij een dienstverband voor onbepaalde tijd bedraagt maximaal 2 maanden.
3. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan slechts worden aangegaan, hetzij voor een bepaalde periode, hetzij voor de vervulling van een bepaalde taak en eindigt van rechtswege met in achtneming van artikel 6 lid d. Indien het werkzaamheden betreft met een permanent karakter zal bij goed functioneren aansluitend een contract voor onbepaalde tijd worden aangeboden. De duur van een dienstverband voor bepaalde tijd bedraagt (inclusief eventuele proeftijd) maximaal 12 maanden en kan slechts 2 keer tot een maximum van in totaal 36 maanden verlengd worden.
4. Aanstelling van medewerkers kan slechts plaatsvinden op basis van een van de volgende overeenkomsten:
  - a. overeenkomst voor volledige normale arbeidstijd (fulltime);
  - b. overeenkomst voor een gedeelte van de volledige arbeidstijd (parttime): een parttime overeenkomst; een parttime overeenkomst kan alleen worden aangegaan voor een vast aantal uren per week. Indien de arbeid wordt ingeroosterd, dan dient de gemiddelde arbeidstijd, over de ingeroosterde periode, overeen te stemmen met de overeengekomen uren per week. Conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur, kan de medewerker een verzoek hiervoor indienen bij de werkgever.

#### Functie

#### *Artikel 4*

De medewerker wordt ingedeeld in een functiegroep zoals omschreven in artikel 14.

### **Aanstelling**

#### *Artikel 5*

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk door de werkgever vastgelegd, waarna de werkgever zorgdraagt voor wederzijdse ondertekening daarvan, met afgifte van een door beide partijen ondertekend exemplaar aan de medewerker.
2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:
  - naam en woonplaats van partijen;
  - plaats of plaatsen waar arbeid wordt verricht;
  - de datum van indiensttreding;
  - de duur van het dienstverband;
  - het overeengekomen salaris en de salarisgroep;
  - de duur van de eventueel overeengekomen proeftijd;
  - de omvang van de dienstbetrekking;
  - de functie en de functiegroep;
  - de van toepassing zijnde CAO ZON;
  - de deelname aan de pensioenregeling.
3. Bij wijziging van de in lid 2 genoemde elementen van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijke vastlegging daarvan door de werkgever verzorgd te worden, met afgifte van een door beide partijen ondertekend exemplaar aan de medewerker.
4. Een individuele arbeidsovereenkomst mag niet in strijd zijn met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
5. Voorts ontvangt iedere medewerker bij aanstelling een exemplaar van deze CAO.
6. Aan hen die bij de inwerkingtreding van deze CAO reeds in dienst zijn, wordt binnen een maand na dagtekening een exemplaar van deze CAO beschikbaar gesteld.

### **Beëindiging dienstverband**

#### *Artikel 6*

De arbeidsovereenkomst eindigt door:

- a. opzegging door de werkgever, na vooraf verkregen toestemming daartoe van de directeur van het CWI;
- b. opzegging door de medewerker;
- c. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de medewerker;
- d. het verstrijken van de termijn waarvoor de overeenkomst is aangegaan. De werkgever stelt de medewerker 30 dagen voor het einde van het dienstverband schriftelijk hiervan op de hoogte;
- e. beëindiging wegens een dringende reden als bedoeld in de artikelen 678 en 679 van het BW;
- f. het overlijden van de medewerker;
- g. beëindiging tijdens de proeftijd;
- h. beëindiging met wederzijds goedvinden.

### **Opzegtermijn**

#### *Artikel 7*

Opzegtermijn betreffende de medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

1. Onverminderd de ter zake geldende wettelijke bepalingen geschiedt opzegging ingeval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk en met inachtneming van een opzegtermijn.
2. Voor de medewerker geldt een minimum opzegtermijn van één kalendermaand, met dien verstande dat:
  - a. voor elke twee jaar dat de medewerker na de meerderjarigheid in dienst van de werkgever is geweest, een verlenging van de minimum opzegtermijn met één week tot een maximum van 2 maanden.voor de werkgever geldt:
  - b. voor elk jaar dat de medewerker na de meerderjarigheid in dienst van werkgever is geweest, een verlenging van de minimum opzegtermijn met één week tot een maximum van 4 maanden.
3. Opzegging kan op elke willekeurige dag geschieden, doch uiterlijk op de laatste dag van een kalendermaand. De opzegtermijn begint op de eerste dag van de kalendermaand, volgend op de dag van opzegging.
4. Het in lid 2. en 3. bepaalde is niet van toepassing op een medewerker die de leeftijd van 65 jaren heeft bereikt.
5. In afwijking van het bepaalde in boek 7 artikel 672 lid 2 en 4 van het BW, bedraagt de opzegtermijn tenminste de periode zoals genoemd in lid 2 (zie Bijlage VI).

## **HOOFDSTUK III**

### **VERPLICHTINGEN**

#### **Wederzijdse verplichtingen**

##### *Artikel 8*

1. Zowel de werkgever als de medewerker zijn in het algemeen verplicht om al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werkgever, respectievelijk een goed medewerker behoort te doen en na te laten; daarenboven is de medewerker verplicht, indien – in bijzondere gevallen – zijn werkgever daartoe opdracht geeft, hem passende, andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten voor zover deze werkzaamheden verband houden met het bedrijf van de werkgever en de medewerker geacht kan worden daartoe in staat te zijn.
2. De tijdelijk opgedragen werkzaamheden zoals bedoeld in het vorige lid van dit artikel, kunnen geen aanleiding zijn tot verlaging van het salaris van de medewerker, terwijl de werkgever een toeslag geeft aan de medewerker die langer dan een maand werkzaamheden moet verrichten welke een hogere beloning vergen dan deze ontvangt.
3. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt en voor zover die verplichting hem uitdrukkelijk is opgelegd.

#### **Arbeidsverbod**

##### *Artikel 9*



1. Het is de medewerker verboden zonder schriftelijke toestemming van de werkgever loondienst voor derden te verrichten.
2. Het is de werkgever verboden medewerkers te werk te stellen die tevens in loondienst bij een andere werkgever zijn.
3. Het onder 1 en 2 bepaalde is niet van toepassing op medewerkers die een parttime-overeenkomst hebben, als genoemd in art 3 lid 4 b. van deze CAO.

## **HOOFDSTUK IV**

### **ARBEIDSTIJDEN**

#### **Normale arbeidstijd**

##### *Artikel 10*

1.
  - a. De normale arbeidstijd voor een fulltimer die in dagdienst werkt bedraagt 2080 uren per jaar, derhalve 40 uur per week. Per werkdag, maandag t/m vrijdag bedraagt de arbeidstijd minimaal 7 uur en maximaal 9 uur en wel 40 uur per week, inclusief de ADV uren. Genoemde uren worden met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel verdeeld over de dagen maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur. De fulltime medewerker heeft recht op 8 ADV uren per periode van 4 weken met ingang van 16 juni 2003. Op jaarbasis betekent dit 13 doorbetaalde ADV dagen. Behoudens een medewerker die langer dan 4 weken aaneengesloten ziek is. Hij/zij bouwt geen ADV uren op over de totale periode van aaneengesloten ziekte. Niet tijdig opgenomen ingeroosterde ADV uren, behoudens dringende redenen of op verzoek van de werkgever, komen te vervallen. 7 van de 13 ADV dagen kunnen door de werkgever worden ingeroosterd. Deze vaste inroostering, evenals de jaarlijkse planning per afdeling, wordt ter instemming voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad (GOR) van ZON. De overige ADV dagen worden in halve en/of hele dagen ingeroosterd en als zodanig opgenomen in overleg met de leidinggevende. Met de GOR zijn nadere spelregels overeengekomen betreffende de ADV regeling. Deze spelregels staan vermeld in het regelingenboek Personele Zaken.

De normale arbeidstijd voor een parttimer die in dagdienst werkt bedraagt een percentage naar rato van 1976 uren op jaarbasis en 38 uren op weekbasis.
  - b. Voor de normale arbeidstijd betreffende de verschoven dienst op maandag t/m vrijdag is het bepaalde onder 1a van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bedoelde uren worden verdeeld over de dagen maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 22.00 uur.
  - c. Voor de normale arbeidstijd betreffende een drie ploegendienst op maandag t/m vrijdag is het bepaalde onder lid 1a van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bedoelde uren worden verdeeld over de dagen maandag t/m vrijdag tussen 00.00 uur en 24.00 uur.
  - d. De normale arbeidstijd voor een verschoven dienst op maandag t/m zaterdag bedraagt 1872 uren per jaar, derhalve 36 uur per week. Genoemde uren worden met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel verdeeld over de dagen maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 22.00 uur en op zaterdagen tussen 06.00 uur en 17.00 uur.
  - e. Voor medewerkers, welke geen fulltime dienstverband hebben en van maandag t/m zaterdag werkzaam zijn en per 4 weken meer dan 15 diensten worden ingeroosterd, geldt dat het dienstverband gebaseerd wordt op een 36-urige werkweek.

2. De werkgever is verplicht een schema van verdeling van de in lid 1 onder a t/m e genoemde arbeidsuren in roosters voor alle medewerkers op te stellen, en heeft het recht dat te doen, zowel voor groepen daarvan als voor individuele medewerkers, en wel zodanig dat:
  - a. voor de dagdienst onder 1a bedoeld ten hoogste 40 uur per week wordt gewerkt en bovendien ten hoogste 9 uur per dag en minimaal 7 uur per dag;
  - b. voor een verschoven dienst als onder 1b bedoeld ten hoogste 40 uur per week wordt gewerkt en bovendien ten hoogste 9 uur per dag en minimaal 7 uur per dag;
  - c. voor een verschoven dienst als onder 1d en 1e bedoeld ten hoogste 40 uur per week wordt gewerkt en bovendien ten hoogste 9 uur per dag met een maximum aantal ingeroosterde zaterdagen van 26 per jaar. Hierbij rekening houdend met vrijgeroosterde zaterdagen in verband met CAO-verlof.

Een schema wordt telkens voor 1 jaar vastgesteld en kan tussentijds niet eenzijdig door de werkgever worden gewijzigd. Het schema moet op een plaats die voor iedere medewerker toegankelijk is duidelijk zichtbaar worden en blijven aangebracht. Het hiervoor bedoelde schema treedt niet in werking dan na verkregen instemming van de GOR dan wel bij gebreke van een GOR, na gepleegd overleg met de totaliteit van de medewerkers (zie toelichting Bijlage IX).

3. In afwijking van de hiervoor onder lid 1 genoemde normale arbeidstijd, kan de werkgever na overleg met betrokken medewerkers en met instemming van de GOR, alsmede onder melding vooraf aan partij ter andere zijde, aanvangs- en de daarmee corresponderende eindtijden van roosterdiensten vaststellen, waarbij gewerkt wordt op andere arbeidstijden dan de normale arbeidstijd als bedoeld in lid 1.
4. Op krachtens de vorenstaande regeling ingeroosterde zaterdagen wordt niet geveild.

### **Arbeidsduur oudere medewerkers**

#### *Artikel 11*

1. Medewerkers worden in de twee jaar voorafgaande aan de datum van hun uitdiensttreding betreffende het prepensioen of pensioen op hun verzoek in de gelegenheid gesteld om in goed overleg met de werkgever individueel extra vrije tijd op te nemen met behoud van loon en eventuele vaste en/of gegarandeerde toeslagen.
2. Voor de medewerker in het 2e jaar voorafgaande aan de datum van uitdiensttreding betreffende het prepensioen of pensioen bedraagt de arbeidsduurverkortings 4 uren per week. Voor parttimers gelden deze aantallen naar rato.
3. Voor de medewerker in het 1e jaar voorafgaande aan de datum van uitdiensttreding betreffende het prepensioen of pensioen bedraagt de arbeidsduurverkortings 8 uren per week. Voor parttimers gelden deze aantallen naar rato.
4. Indien door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, dan wel door vakantie niet een volledige werkweek wordt gewerkt, wordt de arbeidsduurverkortings voor die week (weken) naar evenredigheids met de niet gewerkte tijd verminderd. Eventueel teveel opgenomen extra vrije tijd wordt verrekend.
5. De arbeidsduurverkortings moet worden opgenomen per dag of per week.
6. Door arbeidsduurverkortings ontstaat geen vermindering van pensioenaanspraken en/of aanspraken op uitkeringen krachtens een regeling prepensioen.
7. Dit is een uitvoeringsbesluit van het leeftijdsbewust personeelsbeleid, zoals vermeld in artikel 40 van deze CAO.

### **Roosterdiensten**

## *Artikel 12*

1. Voor het bepaalde in dit artikel wordt onder:
  - de verschoven dienst van maandag t/m vrijdag verstaan dat normaliter op de eerste 5 dagen van de week wordt gewerkt, waarbij de medewerker volgens de afspraken conform artikel 10 lid 2 van dienst wisselt;
  - de verschoven dienst van maandag t/m zaterdag verstaan dat normaliter op 5 dagen per week wordt gewerkt, waarbij de medewerker volgens de afspraken conform artikel 10 lid 2 van dienst wisselt waarbij de zaterdag kan worden ingeroosterd;
  - de drieploegendienst van maandag t/m vrijdag verstaan dat normaliter op de eerste 5 dagen van de week wordt gewerkt, waarbij de medewerker volgens de afspraken conform artikel 10 lid 2 van dienst wisselt.
2. De medewerker wisselt niet in één week in het kader van een verschoven dienst van ingeroosterde diensten, tenzij zulks in overleg tussen de werkgever en de medewerker is overeengekomen.
3. Roosterdiensten: de roosterdiensten dienen gemaakt te worden in samenspraak met de betrokken medewerkers en hun directe chef, waarbij de directe chef, als eindverantwoordelijke, de eindbeslissing neemt.
4. Behoudens op vrijwillige basis wordt de arbeid op één werkdag in niet meer dan één aaneengesloten dienst verricht.
5. De verplichting tot het werken in ploegendiensten geldt, in het kader van belastbaarheid, niet voor medewerkers van 53 jaar en ouder.

## **Overwerk**

### *Artikel 13*

1. a. Indien het bedrijfsbelang dit, zulks naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijk maakt, zijn de medewerkers verplicht arbeid te verrichten buiten de in artikel 10, lid 1 vastgestelde arbeidstijden.  
  
b. Als overwerk wordt aangemerkt als arbeid in opdracht van de werkgever verricht in uren buiten het voor de medewerker geldende rooster, voor zover deze uren liggen boven de dagelijkse arbeidstijd (9 uur) of boven de wekelijkse arbeidsduur zoals vastgesteld conform het bepaalde in artikel 10.
2. De verplichting tot overwerk buiten de in artikel 10, lid 1 vastgestelde normale arbeidstijd geldt, in het kader van belastbaarheid, niet voor medewerkers van 53 jaar en ouder.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 18 heeft de medewerker het recht om overuren en toeslag op te nemen in vrije tijd, danwel te doen vergoeden in geld. De werkgever heeft het recht vorenbedoelde keuze van de medewerker te toetsen aan het bedrijfsbelang en bepaalt in overleg met de medewerker of de overuren in geld worden vergoed danwel in vrije tijd worden opgenomen. In dat laatste geval, stelt de werkgever in overleg met de medewerker vast op welk tijdstip de bedoelde vrije tijd wordt opgenomen. De in dit lid bedoelde vrije tijd dient uiterlijk te zijn opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin de vrije tijd ontstond. Daar waar dat om bedrijfstechnische redenen niet mogelijk blijkt te zijn wordt in overleg de vrije tijd op een later tijdstip opgenomen, doch vóór het einde van het lopende kalenderjaar.

## **HOOFDSTUK V**

## SALARIËRING EN VERGOEDINGEN

### Artikel 14

#### Functie-indeling

1. De functies van de medewerkers zijn of worden op basis van het BAKKENIST systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
2. De medewerkers worden in één van de groepen ingedeeld, zoals vermeld in Bijlage I. In Bijlage I staan alle voorkomende functies met de daarop van toepassing zijnde salarissgroepen vermeld.
3. De werkgever is verplicht de medewerker schriftelijk mee te delen welke functie en salarisschaal op hem/haar van toepassing is.
4. Als de medewerker dat wenst, dient hem het handboek FUWA (functiewaardering) ter inzage te worden gegeven. In Bijlage III van de CAO treft u de garantieregeling aan.
5. Indien een medewerker bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het FUWA- handboek, dat onderdeel uitmaakt van de CAO.

#### Salariëring

1.
  - a. De salariëring wordt door partijen vastgesteld en maandelijks uitbetaald.
  - b. De salariëring die een onderdeel van de CAO is, wordt in Bijlage II conform de daarin aangegeven loonmodellen vermeld.  
Per 1 april 2005 wordt een loonsverhoging van 1,25% doorgevoerd.  
Per 1 april 2006 wordt een loonsverhoging van 1,25% doorgevoerd.  
M.i.v. 1 april 2006 wordt een eenmalige uitkering van 0,5% van het jaarsalaris uitgekeerd.
2. Alle wijzigingen met betrekking tot de salariëring, op individuele basis, worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, al dan niet in de vorm van een officieel aanhangsel.
3. Leeftijdsschaal
  - a. De medewerker die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de medewerker valt.
  - b. Het loon voor een medewerker van 21 jaar en jonger wordt afgeleid van het wettelijk minimum jeugdloon van een 23 jarige volgens ondervermelde percentages:
    - 16 jaar 45%
    - 17 jaar 52%
    - 18 jaar 61%
    - 19 jaar 72%
    - 20 jaar 85%
    - 21 jaar 100%
4. Diensttijd en periodieken
  - a. Bij aanvang van het dienstverband wordt de medewerker ingeschaald in de functie-groep en de daarbij behorende salarisschaal die op hem/haar van toepassing is.
  - b. Bij promotie van medewerkers van 22 jaar en ouder naar een hogere functie moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging.
  - c. Voor medewerkers van 22 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk, geldt het volgende:

1. indien er in de afgelopen twee jaren reeds een of meer dienstverbanden van in totaal minstens zes maanden hebben bestaan tussen de betreffende werkgever en medewerker, heeft de medewerker recht op een periodiek. Dit recht bestaat met ingang van het nieuwe dienstverband tussen deze werkgever en medewerker. De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband;
  2. de medewerker kan op grond van sub 1 slechts een maal per kalenderjaar een periodiek toegekend krijgen.
- d. Elke medewerker krijgt per 1 januari van het kalenderjaar een periodiek toegekend mits hij/zij nog niet de maximale periodiek van de betreffende salarisschaal waar zijn/haar functie in gewogen is heeft behaald. Indien de medewerker langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen periodiek toegekend.
- e. Indien een medewerker disfunctioneert en de medewerker is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen periodiek toegekend. Dit laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Deze beoordeling geschiedt conform de geldende, met de GOR overeengekomen, beoordelingssystematiek.
5. Kerstgratificatie:  
Het bestuur van ZON stelt jaarlijks de hoogte van een zogenaamde "kerstgratificatie" vast.

## **Toeslag vakantie**

### *Artikel 15*

1. Iedere medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8% van het voor hem geldende jaarsalaris met een minimum van € 1.221,70 voor medewerkers van 21 jaar en ouder. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor de overige vaste medewerkers en parttime-medewerkers gelden hiervan afgeleide minima volgens de in artikel 14, lid 3 sub b. genoemde percentages respectievelijk in verhouding tot de arbeidstijd. Deze vakantietoeslag wordt uitgekeerd bij het salaris over de maand mei (zie Bijlage IV). De vaste medewerker die na de betaaldatum in dienst van de werkgever is getreden, respectievelijk voor wie de proeftijd op deze betaaldag nog niet is geëindigd, ontvangt de hem toekomende vakantietoeslag uiterlijk in de maand december.
2. De medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd als omschreven in art. 3 lid 3 ontvangen bij het begin van hun vakantie of bij het einde van hun dienstbetrekking een vakantietoeslag van 8% van het door hen, gedurende hun dienstverband, genoten salaris.
3. Het in de vorige leden bedoelde recht blijft onverminderd van kracht gedurende de in artikel 21 genoemde termijnen (Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid).

## **Roostertoeslagen**

### *Artikel 16*

1. De aangegeven toeslagen gelden voor alle uren volgens de in artikel 10 vastgestelde roosters, met inachtneming van het in artikel 18 bepaalde. Deze toeslagen vallen onder het begrip vaste en gegarandeerde toeslagen, zoals benoemd in artikel 2.
2. Schema van toepasselijke roostertoeslagen:

matrix roostertoeslagen							
	ma	di	wo	do	vr	za	zo
00.00 u	40%					50%	150%
06.00 u	0%						
13.00 u						100%	
18.00 u							
24.00 u	40%						

## Drieploegentoeslag en afbouwregeling drieploegentoeslag

### Artikel 17

#### 1. Drieploegentoeslag

Drie ploegendiensten voor de medewerkers van de EPS-wasserij van ZON Meermalige Verpakkingen B.V.

Medewerkers die in een drieploegendienst werken conform het in artikel 10 vastgestelde rooster, ontvangen een toeslag van 20% voor alle uren, met inachtneming van het in artikel 18 bepaalde. Deze toeslag valt onder het begrip vaste en gegarandeerde toeslagen, zoals benoemd in artikel 2.

#### 2. Afbouwregeling drieploegentoeslag

Indien een werknemer die langer dan drie jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt, op verzoek van de werkgever, om bedrijfsorganisatorische redenen, dan wel op grond van medische afkeuring van de medewerker voor de betreffende ploegendienst, de ploegendienst dient te verlaten, dan wel wordt ingezet in een rooster met een lagere toeslag, dan geldt de navolgende afbouwregeling. De onderstaande percentages worden berekend over de oude ploegentoeslag als in de nieuwe dienst geen recht op ploegentoeslag bestaat. Indien een medewerker in de nieuwe dienst in aanmerking komt voor een lagere ploegentoeslag dan worden de onderstaande percentages berekend over het verschil tussen de oude en de in de nieuwe dienst geldende lagere ploegentoeslag.

#### Percentages:

**3 maanden à 100%**

**3 maanden à 66,67 %**

**3 maanden à 33,33%**

## Samenvallen van toeslagen

### Artikel 18

Indien over gewerkte uren zowel een roostertoeslag als een overwerkvergoeding van toepassing is, vindt geen cumulatie van deze toeslagen plaats en is slechts een van deze toeslagen van toepassing en wel de hoogste.

## **Vergoeding overwerk**

### *Artikel 19*

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 18 geschiedt betaling van overwerk als volgt:

- a. op maandag t/m vrijdag voor ten hoogste twee uren onmiddellijk voorafgaande aan en volgend op het voor de medewerker vastgestelde werkrooster, een en ander conform het in artikel 13, lid 1 sub b, (9 uur) omtrent overwerk bepaalde: het uurloon plus 40%;
- b. voor de overige uren op maandag t/m vrijdag benevens voor elk uur op zaterdag tot 13.00 uur: het uurloon plus 50%;
- c. voor werken op zaterdag na 13.00 uur en zondagen en voor werken op de in artikel 24, lid 2 sub a. genoemde zon- en feestdagen: het uurloon plus 100%;
- d. het onder a, b en c van dit lid gestelde geldt niet voor overuren van het leidinggevend personeel.

## **Doorbetaling salaris op feestdagen**

### *Artikel 20*

Tenzij feestdagen op een zondag vallen, wordt het salaris doorbetaald, met inachtneming van het in artikel 24, lid 3 en 5 bepaalde.

## **Arbeidsongeschiktheid**

### *Artikel 21*

### **Ziekmelding en controlevoorschriften**

1. De werknemer heeft zich bij arbeidsongeschiktheid en reïntegratie te houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de Arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever draagt zorg voor het verstrekken van de desbetreffende voorschriften van de door hem ingeschakelde Arbodienst.
2. Een medewerker die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten is verplicht hiervan kennis te geven aan de werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 09:00 uur of uiterlijk binnen twee uur nadat hij zijn werkzaamheden volgens het voor hem geldende dienstrooster had moeten beginnen, tenzij overmacht zulks onmogelijk maakt.
3. Geneeskundige hulp invoeren  
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
4. Verplichting om thuis te blijven  
De werknemer dient zich overeenkomstig de controlevoorschriften van de Arbodienst beschikbaar te houden.
5. Verblijf in het buitenland
  - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever, die daarover advies van de Arbodienst kan inwinnen.

b. Op verzoek van de Arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbodienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in het desbetreffende land afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.

6. Hervatten bij herstel
  - a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.
  - b. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbodienst hem hiertoe in staat acht.
  - c. De werknemer dient medewerking te verlenen aan het verrichten van andere arbeid dan zijn eigen arbeid in het kader van reïntegratie. De arbodienst adviseert hierin.

### **Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht**

Deze betalingsverplichtingen zijn van kracht per 1-1-2005.

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers van wie het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt, hebben geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten( IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. Loondoorbetalingsverplichtingen eerste jaar van arbeidsongeschiktheid
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
  - b. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter wordt de aanvulling verhoogd tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
  - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
  - b. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratieverplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
  - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
7.
  - a. Komt aan de werknemer naast een ZW- of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, in geval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW- of WIA-uitkering.
  - b. De werkgever is verplicht tot de in leden 3 t/m 6 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 9 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of



uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.

8. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering in mindering zijn gebracht.
9. Indien en voor zover de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
10. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.  
b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

### **Verzuimbegeleiding**

De werknemer maakt tijdens eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de Wet Verbetering Poortwachter.

### **Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever**

De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling zoals vermeld in dit artikel:

- a. indien de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt.
- b. indien hij zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften;
- c. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- e. indien de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.

### **Uitkering bij overlijden**

#### *Artikel 22*

1. Bij het overlijden van de medewerker is de werkgever verplicht een uitkering te verlenen gelijk aan het bruto salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde kalendermaand na die waarin het overlijden plaatsvond.
  - a. Aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde.
  - b. Bij ontbreken van de onder a. bedoelde personen aan de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, hieronder begrepen pleeg- en stiefkinderen.
  - c. Bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde, indien zulks ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond.
2. Onder salaris wordt verstaan het maandsalaris, dat de medewerker laatstelijk verdiende, vermeerderd met de vaste en/of gegarandeerde toeslagen die hij genoot.
3. De in lid 1 bedoelde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de medewerker toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

## HOOFDSTUK VI

### VERLOF EN BUITENGEWOON VERLOF

#### Verlof

##### Artikel 23

1. De medewerkers met een fulltime dienstverband voor onbepaalde tijd hebben recht op 26 werkdagen vakantie met behoud van salaris per kalenderjaar. Voor bedoelde medewerkers met een parttime dienstverband wordt het aantal vakantiedagen naar rato van het overeengekomen aantal arbeidsuren vastgesteld.
2. Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen in de periode van 1 mei tot 1 oktober, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Hieronder wordt verstaan, een situatie waarin er sprake is van plotselinge onderbezetting die tot gevolg heeft dat het proces stagneert. Deze onderbezetting heeft de werkgever niet kunnen voorzien, noch kan deze door acties van de werkgever opgeheven worden, anders dan de medewerker te verzoeken beschikbaar te zijn voor werk.

Medewerkers hebben één maal per twee jaar de mogelijkheid om 7 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. De werknemer dient hiertoe, tenminste 6 maanden voor het tijdstip van ingang van de gewenste vakantie, schriftelijk een verzoek bij de werkgever in te dienen. Het CAO-verlof dient bovendien toereikend te zijn.

3. Voor iedere volle maand welke de medewerkers na 1 januari in dienst treden, wordt de vakantieduur met  $2 \frac{1}{6}$  dag verminderd.
4. De medewerkers die in enig jaar hun dienstverband op rechtmatige wijze beëindigen hebben, indien en voor zover zij de vakantie nog niet hebben genoten, recht op een vakantie van  $2 \frac{1}{6}$  dag voor iedere volle maand welke zij na 1 januari van dat jaar in dienst waren, zulks met inachtneming van het bepaalde in lid 1.
5. De werkgever stelt in overleg met de medewerker het tijdstip van de vakantie vast.
6. a. De in lid 1 vastgestelde vakantieduur wordt voor medewerkers met een fulltime dienstverband voor onbepaalde tijd, in het kader van belastbaarheid, als volgt verlengd:
  - met 2 dagen verlengd bij 15 dienstjaren
  - met 3 dagen bij 50 jaar of ouder
  - met 4 dagen bij 25 dienstjaren
  - met 6 dagen bij 60 jaar of ouder.Indien zowel op grond van dienstjaren als op grond van leeftijd recht op extra vakantiedagen bestaat, prevaleert het hoogste recht. Het recht op de extra vakantie ontstaat in het kalenderjaar waarin de desbetreffende leeftijd, respectievelijk diensttijd wordt bereikt.  
De in lid 1 vastgestelde vakantieduur wordt in het lopende vakantiejaar met 3 dagen verlengd, in het kader van belastbaarheid, voor de medewerkers die op 1 februari van enig jaar de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt.
- b. Voor de onder a. bedoelde medewerkers met een parttime dienstverband geldt de regeling naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren.
7. De medewerker behoudt zijn aanspraak op vakantie indien hij de bedongen arbeid niet verricht wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt (zie ook lid 13).
8. Aanspraak op verworven vakantierechten behoudt ook de medewerker die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, mits hij terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid daarvan kennis geeft aan de werkgever.

9. De vrouwelijke medewerker die de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling behoudt haar aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.
10. Indien de werkgever wegens gewichtige redenen, na overleg met de medewerker, het vastgesteld tijdvak van de vakantie wijzigt, dient de werkgever, de schade welke de medewerker ten gevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt, te vergoeden aan de medewerker.
11. a. De bovenwettelijke vakantiedagen mogen vervangen worden door een vergoeding in geld. In het geval de medewerker de dienst van de werkgever verlaat, mogen alle resterende vakantiedagen in geld vergoed worden.  
b. De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit te reiken aan de medewerker waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de medewerker op dat tijdstip nog toekomt.
12. De medewerkers met een fulltime dienstverband voor bepaalde tijd hebben recht op vakantie met behoud van salaris naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. Bedoelde medewerkers met een parttime dienstverband hebben dat recht naar rato van het overeengekomen aantal arbeidsuren.
13. De opbouw van vakantie bij ziekte wordt beperkt tot de laatste 6 maanden. (Zie toelichting Bijlage IX).

## **Zon- en feestdagen**

### *Artikel 24*

1. De medewerker behoeft op feestdagen geen arbeid te verrichten behoudens het bepaalde in artikel 13, lid 1.
2. Feestdagen in de zin van deze CAO zijn:
  - a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten: 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kerstdag, alsmede Nieuwjaarsdag en Koninginnedag;
  - b. ten aanzien van Protestantse medewerkers: Goede Vrijdag en de bid- en dankdagen voor zover de medewerker er prijs op stelt deze als gedenkdagen te vieren;

- c. ten aanzien van Rooms-Katholieke medewerkers: 15 augustus en 1 november;
  - d. ten aanzien van medewerkers die er prijs op stellen deze dag als gedenkdag te vieren:  
1 mei.
3. Feestdagen genoemd in lid 2 sub b, c en d, worden door de werkgever in mindering gebracht op de vakantiedagen bedoeld in artikel 23.
  4. Zondagsarbeid wordt alleen in uiterste noodzaak verricht. Met zondagsarbeid wordt gelijk gesteld arbeid verricht op de in lid 2 sub a genoemde feestdagen, uitgezonderd Koninginnedag.
  5. In het geval van niet-christelijke religieuze feestdagen kan de medewerker op grond van zijn geloofsovertuiging onbetaald verlof opnemen, tot een maximum van 4 dagen per jaar, waarvan ten hoogste 2 dagen aaneengesloten.

## **Buitengewoon verlof**

### *Artikel 25*

Naast de in artikel 23 vermelde vakantie wordt aan de betrokken medewerker extra verlof met behoud van salaris gegeven:

- a. bij ondertrouw: één dag;
- b. bij huwelijk: twee dagen;
- c. bij huwelijk van één der ouders, kinderen, stief- of pleegkinderen, alsmede van broers en zusters, zwagers en schoonzusters: één dag;
- d. bij bevalling van de echtgenote: twee dagen (kraamverlof);
- e. bij overlijden van de echtgenote/echtgenoot of van kind, stief- en pleegkind, ouders (schoon-, stief-, en pleegouders) vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, maximaal 4 dagen;
- f. bij overlijden van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: één dag;
- g. bij verhuizing: per kalenderjaar één dag;
- h. voor het afleggen van vakexamens de tijd welke hiervoor nodig is met een minimum van één dag;
- i. bij 25- of 40-jarige dienst- of huwelijksjubileum en bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van ouders of schoonouders, één dag;
- j. in geval van bezoek aan een huisarts en tandarts, alsmede ter verzorging aan een medisch specialist, therapeut en overige medisch erkende beroepsuitoefenaren, voorzover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben en noodzakelijk is ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid: de werkelijk benodigde tijd per consult;
- k. in geval van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste één dag, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- l. in het jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioen- en/of pré-pensioengerechtigde leeftijd heeft de medewerker recht op 5 dagen educatief verlof indien en voor zover hij deelneemt aan cursussen ter voorbereiding op de pensionering;
- m. in geval uit hoofde van een plotselinge en onvoorziene gebeurtenis in de persoonlijke sfeer van de medewerker zijn optreden onmiddellijk is vereist, zodat redelijkerwijze niet van hem verwacht kan worden dat hij zijn arbeid verricht, één dag of de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van in totaal vijf dagen per jaar (zie toelichting Bijlage IX artikel 25).
- n. bij wettelijke registratie van partnerschap gelden dezelfde buitengewoon verlofregelingen als bij huwelijk en ondertrouw.

## **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

### *Artikel 26*

- a. Een medewerker heeft recht op minstens 16 weken betaald verlof in verband met de bevalling. Dit recht is op grond van de Wet arbeid en zorg. Een medewerker ontvangt dan - meestal via de werkgever - een uitkering die net zo hoog is als het salaris. De uitkering is echter nooit hoger dan het wettelijk maximum dagloon.
- b. Als een medewerker met verlof gaat, meldt zij dat minimaal drie weken voordat het verlof begint aan de werkgever. De medewerker geeft de werkgever dan ook een verklaring van de verloskundige of arts waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat. De werkgever geeft deze verklaring aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), dat de uitkering tijdens het verlof verzorgt.
- c. Wanneer het verlof ingaat, bepaalt de medewerker in overleg met de werkgever. De ingangsdatum hangt af van de vermoedelijke bevallingsdatum. Vanaf zes weken voor deze datum mag een medewerker verlof opnemen. Een medewerker mag in elk geval niet werken in de vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en de zes weken erna.
- d. Een medewerker heeft altijd recht op minstens tien weken verlof na de bevalling. Wanneer het kind later wordt geboren dan gepland, kan dat betekenen dat een medewerker recht heeft op meer dan 16 weken verlof.

## **Ouderschapsverlof en adoptieverlof**

### *Artikel 27*

#### **1. Ouderschapsverlof**

- a. Beide ouders kunnen ouderschapsverlof opnemen en zo de zorg voor (en het plezier van) een opgroeiend kind (in de leeftijd tot acht jaar) delen. Voor beide ouders geldt een wettelijk recht om onbetaald verlof op te nemen. Heeft een medewerker een meerling, dan kan voor elk kind apart ouderschapsverlof worden opgenomen.
- b. Een medewerker heeft recht op ouderschapsverlof als hij/zij ten minste één jaar bij de huidige werkgever in dienst is. Daarnaast verzorgt hij/zij een kind onder de acht jaar. Een medewerker hoeft niet persé de vader of moeder te zijn. Ook als een medewerker zonder familierechtelijke betrekking blijvend de verzorging en opvoeding van een kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont, bijvoorbeeld als stiefouder, heeft een medewerker recht op ouderschapsverlof.
- c. Tijdens het ouderschapsverlof blijft de arbeidsovereenkomst onveranderd in stand. Dit betekent dat een medewerker in principe de functie behoudt. Als dat, gezien de aard van het werk, niet mogelijk is, of als de werkgever hier bezwaar tegen heeft, kan er naar een andere oplossing worden gezocht. De werkgever moet dan kunnen bewijzen dat een medewerker zijn/haar oude functie niet meer kan uitoefenen. Ook een eventueel bezwaar moet hij goed kunnen onderbouwen. Na afloop van het verlof gaat een medewerker gewoon weer volgens de arbeidsovereenkomst aan het werk. De opbouw van het aantal dienstjaren loopt gewoon door. Tijdens de verlofuren worden geen vakantierechten opgebouwd. Gedurende de verlofperiode wordt de volledige pensioenopbouw op dezelfde wijze als voorafgaand aan het verlof voortgezet.

- d. Een medewerker kan voor ieder kind onder de acht jaar ouderschapsverlof opnemen. Ouders van een meerling hebben voor elk kind recht op verlof. Ook als een medewerker door adoptie in één keer de verzorging van een aantal kinderen onder de acht jaar tegelijk op zich neemt, heeft een medewerker voor elk van deze kinderen recht op ouderschapsverlof. In alle andere gevallen waarin iemand in één keer de verzorging van een aantal kinderen onder de acht jaar op zich neemt, (zoals pleeg- of stiefouders) bestaat slechts één keer het recht op ouderschapsverlof. Het verlof kan worden opgenomen zolang het kind nog geen acht is. Is het kind op het moment dat het verlof ingaat zeven jaar en negen maanden, dan heeft een medewerker dus nog drie maanden recht op verlof.
- e. De omvang van het verlof is afhankelijk van het dienstverband. De regel is: het totaal aantal uren ouderschapsverlof bedraagt de arbeidsduur per week maal 13. Bij een dienstverband van 36 uur gaat het dus om  $36 \times 13 = 468$  uur ouderschapsverlof. Het recht op ouderschapsverlof geldt voor fulltimers en parttimers.
- |                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| Een normaal dienstverband van | geeft recht op            |
| 32 uur per week               | 416 uur ouderschapsverlof |
| 28 uur per week               | 364 uur ouderschapsverlof |
| 24 uur per week               | 312 uur ouderschapsverlof |
| 16 uur per week               | 208 uur ouderschapsverlof |
- f. Voor de verdeling van de verlofuren over de werkweek geldt een standaardregel: het aantal uren verlof per week is ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur per week. Het verlof duurt maximaal zes maanden. Dit betekent bijvoorbeeld dat iemand met een werkweek van 32 uur recht heeft op verlof over de helft daarvan, dus 16 uur per week. De overige 16 uur wordt gewoon gewerkt. Een medewerker kan de werkgever vragen om minder verlofuren per week. Zo kan het ouderschapsverlof worden uitgesmeerd over meer dan zes maanden. Iemand met een werkweek van 32 uur, kan zijn werkgever vragen om een ouderschapsverlof van een dag (acht uur) per week. Omdat zijn recht op verlof in totaal 416 uur bedraagt, duurt zijn verlof dan 52 weken (416 gedeeld door 8). Een medewerker kan de werkgever vragen om meer uren verlof per week. De medewerker kan om zoveel verlof per week vragen dat er nog maar een kleine werkweek overblijft. Een medewerker kan ook vragen om fulltime verlof. Iemand met een werkweek van 32 uur heeft recht op 416 uur verlof. Dit betekent 13 weken volledig verlof (416 gedeeld door 32).
- g. Ouderschapsverlof volgens de standaardregel (het aantal uren verlof per week is ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur per week, het verlof duurt maximaal zes maanden) kan nooit worden geweigerd. Tegen een andere vormgeving met meer of minder verlofuren per week kan de werkgever zich verzetten als het bedrijf daardoor in ernstige problemen zou komen. Er wordt samen met de werkgever naar een oplossing.
- h. De medewerker bepaalt in eerste instantie de exacte verdeling van verlof- en werktijden over de week. De werkgever kan tot vier weken voordat het verlof ingaat op een andere verdeling aandringen. Als hij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen heeft om de voorgestelde tijden af te keuren, zoek dan in onderling overleg naar een alternatief.
- i. Als een medewerker wil, kan de medewerker het verlof in twee of drie delen opknippen. Bijvoorbeeld om een deel na de geboorte op te nemen en een ander deel later. Volgens de wettelijke regeling mag het verlof worden opgedeeld in ten hoogste drie perioden van ten minste een maand. De werkgever kan zich tegen het splitsen van het verlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
- j. Minstens twee maanden voordat een medewerker het verlof wil laten ingaan, meldt de medewerker aan de werkgever dat de medewerker gebruik wil maken van het recht op ouderschapsverlof. Ten behoeve van de medewerkers die gebruik maken van het ouderschapsverlof spant de werkgever zich in om vervanging te zoeken, zodanig dat de verlofganger in aanmerking komt voor wettelijke financiering in het kader van de Wet Financiering Loopbaanonderbreking.

## **2. Adoptieverlof**

- a. Bij adoptie hebben beide ouders recht op vier weken betaald verlof om aan de nieuwe gezinssituatie te wennen. Hierbij maakt het niet uit of een medewerker één of meer kinderen tegelijk adopteert. Tijdens het adoptieverlof ontvangt de medewerker een uitkering ter hoogte van het salaris. Deze uitkering kan echter nooit hoger zijn dan het wettelijk maximum dagloon.
- b. Het verlof mag ingaan vanaf twee weken voor de adoptiedatum (de datum waarop de medewerker het kind onder de hoede krijgt). Het verlof moet worden opgenomen binnen 16 weken nadat het kind in het gezin is opgenomen.
- c. De medewerker zegt minimaal drie weken van tevoren tegen de werkgever wanneer de medewerker het verlof wil laten beginnen. Als de medewerker zelf niet eerder op de hoogte was, kan hij/zij het ook korter van tevoren melden. De medewerker geeft de werkgever een officieel document waaruit blijkt dat de medewerker een kind gaat adopteren of onlangs heeft geadopteerd. Dit kan bijvoorbeeld een verklaring van een bemiddelingsorganisatie of een uittreksel van het bevolkingsregister zijn. De werkgever vraagt vervolgens de uitkering aan bij het UWV. Dit moet uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum van het verlof gebeuren.
- d. Als een medewerker tijdens het adoptieverlof ziek wordt, loopt het verlof gewoon door. Een medewerker kan het verlof dan niet uitstellen.
- e. Als een medewerker pleegouder wordt en een pleegkind opneemt in het gezin, kan een medewerker ook in aanmerking komen voor adoptieverlof. Het moet dan vanaf de plaatsing duidelijk zijn dat het kind duurzaam in het gezin wordt opgenomen.
- f. Ten behoeve van de medewerkers die gebruik maken van het adoptieverlof spant de werkgever zich in om vervanging te zoeken, zodanig dat de verlofganger in aanmerking komt voor wettelijke financiering in het kader van de Wet Financiering Loopbaanonderbreking.

## **HOOFDSTUK VII**

### **PENSIOEN**

#### **Pensionering**

##### *Artikel 28*

1. Bij werkgever is een pensioenregeling alsmede een prépensioenregeling van kracht. Zie voor toepassing hiervan respectievelijk het pensioenreglement en het prépensioenreglement van ZON. Wijziging van deze regelingen gebeurt eerst na overleg met partij ter andere zijde, behoudens het in lid 2 bepaalde.
2. Eventuele wijziging van de in lid 1 genoemde regelingen wordt voorgesteld aan de GOR. Nadat de GOR en werkgever overeenstemming hebben bereikt wordt de wijziging toegestuurd aan partij ter andere zijde.
3. Regelingen in strijd met de pensioenwet zijn nietig.
4. Een exemplaar van de in lid 1 genoemde pensioenreglementen van ZON worden door de werkgever aan de medewerkers verstrekt.



## HOOFDSTUK VIII

### BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

#### Werving

##### Artikel 29

1. a. De werkgever opent bij het ontstaan van vacatures eerst binnen ZON de mogelijkheid intern naar deze vacatures te solliciteren. Er wordt in principe pas tot externe werving van nieuw personeel overgegaan als blijkt, dat geen medewerkers van ZON geschikt zijn of binnen redelijke termijn geschikt te maken zijn voor het vervullen van de betreffende functie.
  - b. Een gewezen medewerker wiens dienstverband is beëindigd om reden dat hij gezinstaken op zich heeft genomen, wordt bij sollicitatie naar een vacature als een interne kandidaat behandeld. De werkgever draagt er zorg voor dat bij aanname waar nodig passende (bij)scholing wordt geboden.
2. Indien tot externe werving wordt overgegaan maakt de werkgever de vacatures kenbaar aan het Centrum voor Werk en Inkomen, met vermelding van de nodige gegevens. Bij vervulling van een vacature informeert de werkgever het CWI daarover.
3. a. Van de diensten van uitzendbureaus wordt door de onderneming slechts gebruik gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken, bijvoorbeeld bij:
  - piekvorming in het werk,
  - opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie, vacatures of
  - een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een voorgenomen structurele wijziging.De werkgever streeft er naar de GOR zoveel als mogelijk te raadplegen.
- b. De werkgever maakt gebruik van erkende uitzendbureaus. Het uitzendbureau is erkend, indien tenminste een administratie wordt gevoerd betreffende de volgende onderdelen:
  - persoonsregistratie;
  - schriftelijke arbeidsovereenkomst;
  - duidelijke loon-/salarisadministratie;
  - afdracht van wettelijke betalingen zoals premies en belasting (Wet Ketenaansprakelijkheid).
- c. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten. De uitzendkracht kan hieraan direct rechten ontleen jgens het uitzendbureau.

Productiekrachten, die op uitzendbasis ingeleend worden van een bij de ABU aangesloten bedrijf, voor werkzaamheden bij ZON Verpakkingen B.V., worden de eerste 26 weken beloond conform de ABU-CAO. Na 26 weken wordt het loon en de overige vergoedingen conform de ZON CAO betaald. De uitzendkracht is dan een vakkracht. De CAO wordt ter kennis gebracht aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (tot 1 april 2004).
- d. Aan medewerkers van het uitzendbureau worden geen belemmeringen opgelegd om in vaste dienst te treden bij andere werkgevers in de branche.
- e. Het is de werkgever verboden personeel ter beschikking te stellen door middel van doorlening van personeel van of naar uitzendbureaus of detachingsbedrijven.
- f. De werkgever verplicht zich af te zien van uitbreiding van het ter beschikking stellen van personeel bij stakingen conform de landelijk gemaakte afspraken met de ABU.
- g. Het uitzendbureau dient te zijn ingeschreven bij de ABU, NBBU, bij U.P.E.D.I. in België of bij Bundesverband Zeitarbeit in Duitsland.

- h. Van de tewerkstelling van uitzendkrachten doet de werkgever geregeld mededeling aan de GOR en licht deze daarbij - mede met het oog op toetsing van het gevoerde beleid als bedoeld in lid 3 sub a - in.
4. Werkgever spant zich in bij de werving en selectie de kansen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten te vergroten.
  5. Met betrekking tot kinderopvang en kinderoppas kan iedere medewerker gebruik maken van de faciliteiten zoals deze bij de werkgever bestaan en zijn vastgelegd in een regeling.
  6. Iedere medewerker komt in aanmerking voor een reiskostenvergoeding woon/werk conform de regels welke zijn vastgelegd in de Regeling woon-/werkvergoeding. Indien ten aanzien van lid 5. en lid 6. wijzigingen plaatsvinden, worden deze besproken met de GOR.
  7. Iedere medewerker wordt jaarlijks door de direct leidinggevende uitgenodigd voor een functioneringsgesprek. Het doel van dit gesprek is:
    - het functioneren van de medewerker te evalueren;
    - het bespreken van al dan niet gestelde en bereikte doelen;
    - de medewerker in de gelegenheid te stellen zijn visie op wensen ten aanzien van zijn werksituatie kenbaar te maken;
    - afspraken te maken met het oog op de toekomst, bijvoorbeeld het functioneren te verbeteren, aanpassing van de arbeidsomstandigheden, vaststellen van persoonlijke ontwikkeldoelen die verband houden met loopbaanwensen en -mogelijkheden, en
    - het maken van resultaatafspraken.Het gesprek is niet vrijblijvend. Het jaarplan van de afdeling is uitgangspunt voor de afspraken omtrent de resultaten. Daarnaast overlegt de directe chef met de afdeling P&O over de noodzakelijke scholing. De direct leidinggevende maakt een kort verslag en een overzicht van de afspraken met betrekking tot resultaten die aan het eind van het volgend jaar dienen te zijn gerealiseerd. De medewerker en de leidinggevende ondertekenen beiden het verslag en de gemaakte afspraken.
  8. Conform in de wet vastgelegde bepalingen kunnen medewerkers loopbaanonderbreking toepassen in het kader van bijvoorbeeld: adoptieverlof, zorgverlof, palliatieverlof, etc. Uiteraard speelt het bedrijfsbelang bij de definitieve toekenning door de leidinggevende een bepalende rol.
  9. De werkgever voert een beleid dat erop gericht is om deeltijdarbeid mogelijk te maken. In de uitvoering van dat beleid worden de navolgende uitgangspunten betrokken:
    - a. verzoeken om deeltijdarbeid worden positief benaderd en er wordt op afdelingsniveau beoordeeld of dit realiseerbaar is. De aanvraag wordt behandeld conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur;
    - b. op voorhand worden geen functies uitgesloten voor deeltijdarbeid;
    - c. bij vacant komende functies of nieuwe functies wordt beoordeeld of vervulling in deeltijd mogelijk is;
    - d. op een verzoek tot deeltijdarbeid wordt in beginsel binnen 30 dagen na datum van verzoek door de werkgever beslist. De medewerker wordt van deze beslissing schriftelijk op de hoogte gesteld.

## **Werkgelegenheid**

### *Artikel 30*

1. Partijen bij de CAO voor ZON erkennen het belang van de werkgelegenheidsontwikkeling in de branche.
2. Deze werkgelegenheidsontwikkeling is een belangrijk onderdeel van het sociale beleid bij ZON en heeft zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten.
3. De werkgelegenheid is een aangelegenheid waaromtrent informatie en beraad in de branche en bij ZON zo goed mogelijk dienen te worden geregeld.
4. Terzake van het onder lid 3. gestelde, komen partijen bij de CAO het volgende overeen:
  - a. *Uitgangspunten*
    1. Informatie en overlegprocedures zoals deze bij de wet en de SER-fusiegedragsregels zijn voorgeschreven, blijven bestaan.
    2. Door de werkgever dan wel door één der partijen beschikbaar gestelde informatie, indien daarom wordt verzocht, onder geheimhouding wordt behandeld. In dat geval geschiedt informatie naar buiten slechts met instemming van de betrokken werkgever en van partijen.
  - b. *Informatie en overleg op het niveau van het bedrijf*
    1. Op bedrijfsniveau vindt twee keer per jaar overleg plaats over de economische toestand en de economische vooruitzichten van het bedrijf ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid, zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin. Tussentijds overleg is, bij bijzondere ontwikkelingen, op verzoek van de meest gereede partij mogelijk.
    2. Dit overleg heeft tot doel partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst informatie te verstrekken met een meer continu en systematisch karakter, teneinde de werkgelegenheidsontwikkeling te kunnen volgen.
  - c. *Informatie en overleg binnen ZON*

Onverlet het in artikel 33 bepaalde, is ten aanzien van informatie en beraad omtrent ontwikkelingen met betrekking tot de werkgelegenheid binnen ZON de GOR gespreks-partner.

## **Reorganisatie, fusie en inkrimping personeel**

### *Artikel 31*

1. Indien de directie van ZON Holding overweegt:
  - een fusie aan te gaan of,
  - het bedrijf, dan wel een bedrijfsonderdeel, in te krimpen of te sluiten,neemt de directie van ZON Holding bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan en de SER-fusie gedragsregels in acht.
2. In verband hiermede treedt de directie van ZON Holding zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat de definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties in overleg over de voornoemde besluiten. Aansluitend hieraan bespreekt de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de medewerker of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen met de werknemersorganisaties. Inzake de gevolgen welke voor de medewerker of een aantal medewerkers in verband met fusie of bedrijfssluiting te verwachten zijn, stelt de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan op, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de medewerkers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee zullen worden getroffen.

## **Werken elders**

### *Artikel 32*

Gedurende een proefperiode van één jaar kunnen medewerkers, in het kader van employability, in overleg (op vrijwillige basis) tijdelijk worden overgeplaatst naar andere ondernemingen, waarbij rekening wordt gehouden met de werktijden en functie(s) van de betrokken medewerker. Er is een terugkeergarantie, waarbij tevens rekening wordt gehouden met de werktijden, werkplek en functie(s) van de betrokken medewerker. Een overplaatsing duurt per kalenderjaar maximaal een half jaar. De medewerkers blijven in dienst van ZON, zodat de CAO op hen van toepassing blijft. Voor knelgevallen wordt een onafhankelijke commissie benoemd. In regulier overleg evalueren de partijen de voortgang regelmatig doch minimaal 1 maal per jaar.

## **Bespreking Sociaal Beleid**

### *Artikel 33*

De werkgever dient ten minste eenmaal per jaar de GOR, of de totaliteit van de medewerkers, in de gelegenheid te stellen het gevoerde sociale beleid binnen ZON met hem te bespreken.

## **Arbeidsomstandigheden**

### *Artikel 34*

1. De werkgever is verplicht op een zodanige wijze gestalte te geven aan ARBO (veiligheid, gezondheid en welzijn) dat deze gewaarborgd worden voor zijn medewerkers, door het stellen van de juiste voorwaarden en het treffen van passende maatregelen die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake ARBO (veiligheid, gezondheid en welzijn).
2. Bij ARBO-beleid is er sprake van een individuele en gemeenschappelijke verantwoordelijkheid, waarbij de betrokkenheid dient te resulteren in gedrag gericht op preventie en het beperken van de risico's inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.

## **Beleid arbeidsongeschikten**

### *Artikel 35*

De werkgever voert een beleid dat erop is gericht medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden, binnen de mogelijkheden van de restcapaciteit van de betrokkene, binnen ZON een passende functie aan te bieden.

## **Positie vrouwen binnen ZON**

### *Artikel 36*

Op grond van en naar aanleiding van een door partijen verrichte kwalitatieve en kwantitatieve analyse van de positie van de vrouwelijke medewerker binnen ZON voert de werkgever ter verbetering van die positie een beleid conform de daartoe gemaakte afspraken welke zijn neergelegd in Bijlage VIII.

## **(Seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie & geweld**

### Artikel 37

1. Begripsbepaling
  - a. *(seksuele) intimidatie en discriminatie*: hieronder verstaan we ongewenste (seksuele) gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard, ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van discriminerende aard, waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:
    - onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet, hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
    - onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
    - dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg, dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.
  - b. *agressie en geweld*: hieronder verstaan we voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.
2. De werkgever is verplicht beleid te maken om de medewerkers zoveel mogelijk te beschermen tegen (seksuele) intimidatie, discriminatie en agressie en geweld en de gevolgen daarvan. Bovendien wordt van de werkgever verwacht dat zij een beleid voert tot het voorkomen en bestrijden van (seksuele) intimidatie, discriminatie en agressie en geweld.
3. De medewerker is verplicht zich te onthouden van ongewenste intimiteiten jegens één of meerdere collega's en/of personen waarmee men in verband met de dienstbetrekking in contact komt.
4. Aan alle medewerkers wordt door de werkgever te kennen gegeven dat ongewenste intimiteiten niet getolereerd worden en tot sancties kunnen leiden voor de persoon die zich schuldig maakt aan ongewenste intimiteiten.
5. Een vrouwelijke vertrouwenspersoon binnen de organisatie wordt (in principe) belast met de opvang van medewerkers die ongewenst intiem gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten. Keuze van een andere vertrouwenspersoon staat betrokkene vrij.
6. Maatregelen die als gevolg van ongewenste intimiteiten door de werkgever worden genomen, mogen nimmer in het nadeel zijn van degene die ongewenste intimiteiten heeft ondergaan.

### Gemeenschappelijke Ondernemingsraad (GOR)

#### Artikel 38

1. In het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen is ZON verplicht om ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen een GOR in te stellen en jegens deze raad de voorschriften, gesteld bij of krachtens De Wet op de Ondernemingsraden (WOR), na te leven.
2. De werkgever doet jaarlijks op hun verzoek in januari een opgave aan de bond, partij bij de CAO, van de op 1 januari van dat jaar zitting hebbende leden van de GOR, met vermelding van functie en afdeling.

### Vakbondsfaciliteiten

### *Artikel 39*

1. De vakvereniging, partij ter andere zijde, kan de bij ZON werkzame leden aanwijzen als contactpersonen binnen ZON. De werkgever verleent op verzoek van de vakvereniging medewerking bij het aan de overige personeelsleden bekendmaken van de namen van deze contactpersonen.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat contactpersonen van de vakvereniging niet op grond van die hoedanigheid of in verband met daarmee verbonden activiteiten worden geschaad in hun positie of promotiemogelijkheden bij ZON.
3. De werkgever geeft aan leden van de vakvereniging faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk in de onderneming. Binnen ZON zijn 12 dagen (max. 4 personen 3 dagen per jaar) beschikbaar gesteld voor vakbondswerk in de onderneming, in de vorm van extra verlof met behoud van salaris. De regeling van deze faciliteiten is opgenomen in Bijlage VII.
4. Bestuurders van de vakvereniging hebben na overleg met de werkgever toegang tot ZON voor het onderhouden van contacten met hun leden.
5. De werkgever geeft aan leden van de vakvereniging extra verlof, met behoud van salaris, voor het bijwonen van vergaderingen van de hogere bondsorganen, vergaderingen van bestuurlijke organen van de vakorganisaties en bijeenkomsten van contactpersonen tot een maximum van in totaal zeven dagen per kalenderjaar. Onder hogere bondsorganen wordt verstaan: algemene vergadering, bondsraad en landelijke groepsbesturen.
6. De werkgever geeft aan leden van de vakvereniging extra verlof, met behoud van salaris, voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, voor zover daartoe door de vakorganisatie uitgenodigd tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar; het uit hoofde van lid 5 en 6 genoten verlof mag per kalenderjaar bij elkaar maximaal 9 dagen bedragen.
7. De werkgever geeft aan leden van de vakvereniging 1 dag extra verlof, met behoud van salaris, voor het deelnemen aan een loopbaanoriëntatie traject.
8. De werkgever zal een bedrag ter grootte van de betaalde vakbondscontributie inhouden op het brutosalaris van de maand december. Na inhouding van belasting, premies, enz., zal de werkgever een netto vergoeding ter grootte van hetzelfde bedrag samen met het salaris overmaken. Bij beëindiging van het dienstverband zal de verrekening plaatsvinden in de laatste maand van salarisbetaling.
9. Werkgeversbijdrage: de werkgever levert jaarlijks een bijdrage per medewerker volgens de normen van AWWN-werkgeversbijdrageregeling. Het totaalbedrag wordt jaarlijks in december afgedragen.

### **Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

#### *Artikel 40*

Doelstelling van leeftijdsbewust personeelsbeleid is om er toe bij te dragen dat een medewerker in het arbeidsproces binnen ZON kan blijven participeren tot zijn uittredingsleeftijd op een voor hem en het bedrijf acceptabele manier. Dit leidt tot een personeelsbeleid dat zich uitstrekt van het begin tot het einde van de loopbaan. Bij de toepassing van onderstaande instrumenten moet per individuele medewerker onderscheid gemaakt worden op basis van zijn leeftijd in tempo, inkomen, werktijden en het perspectief dat kan worden geboden. Ouder worden is dan niet "minder kunnen" maar "anders kunnen".

Instrumenten:

#### **1. Functioneringsgesprekken**

- Er worden regelmatig (minimaal 1 x per jaar) functioneringsgesprekken gehouden.
- Daarbij worden knelpunten geïnventariseerd en opgelost.
- Indien nodig wordt een belangstellingenregistratie gehouden en/of een sterkte/zwakte analyse opgesteld.
- De afspraken worden schriftelijk vastgelegd, waarna beide partijen een exemplaar ontvangen.
- Verschillen van mening worden gemeld aan de GOR en aan FNV Bondgenoten.

## **2. Functieverschuiving**

De werkgever heeft een inspanningsverplichting ten aanzien van het aanpassen van de functie c.q herplaatsen van ouderen indien dit gewenst en mogelijk is. Herplaatsing geschiedt zonodig onder mentorschap. Externe mobiliteit vindt plaats op vrijwillige basis en komt voor rekening van de werkgever.

## **3. Organisatie van de arbeid**

In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid zijn voor wat betreft organisatie van de arbeid onderstaande regels van toepassing:

- Indien de omstandigheden dit vereisen zullen maatregelen worden genomen ten aanzien van werktijden.
- Indien de medewerker (op vrijwillige basis) en de werkgever instemmen met korter werken volgt een geleidelijke salarisaanpassing.
- Daarbij wordt de pensioenproblematiek op individuele basis opgelost.

## **4. Scholing**

Werkgever streeft naar breed inzetbare medewerkers. Daartoe zullen collectieve en individuele scholingsplannen worden ontwikkeld. Tevens wordt de aandacht gevestigd op kennisoverdracht aan jongeren en intensieve begeleiding van deze doelgroep, bijvoorbeeld door mentorschap.

## **5. Werving en selectie**

Bij werving en selectie voor vacante functies zullen voor ouderen geen blokkades worden opgeworpen.

## **6. Partijenoverleg**

Partijen zullen twee maal per jaar de ontwikkeling van leeftijdsbewust personeelsbeleid bespreken.

# **HOOFDSTUK IX**

## **OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

### **Bestaande arbeidsvoorwaarden**

#### *Artikel 41*

Bestaande, rechtens geldende arbeidsvoorwaarden blijven, voor zover zij in gunstige zin van het bepaalde in deze overeenkomst afwijken, gehandhaafd.

### **Duur, wijziging en opzegging**

#### *Artikel 42*

Deze CAO loopt van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006 en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen looptijd.

**HOOFDSTUK X**  
**PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN**

***Functiewaardering***

Het geïmplementeerde functiewaarderingssysteem wordt per 2008, of indien noodzakelijk eerder, ter herbeoordeling van partijen op onderhoudsbehoefte voorgelegd. Koppeling van het integrale systeem van functiewaardering aan een vernieuwd loongebouw, waarin functieniveaus zijn te onderscheiden, is integraal onderdeel van deze CAO.

Aldus vastgesteld te Venlo, januari 2005

Partij ter ene zijde:

ZON

Partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten

.....

.....



# ***Bijlagen***

**BIJLAGE I**  
**Functie-indeling als bedoeld in artikel 14 van de CAO**

<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
Administratief medewerker GMO	Medewerker logistiek/winkelverkoop (2006)	Medewerker parkbeheer	Bedrijfsadministrateur	Kwaliteitscontroleur	Relatiebeheerder	Projectleider GMO
Medewerker administratie 2	Medewerker bedrijfsadministratie	Productcontroleur	Medewerker systeembeheer/opleidingen	Adviseur CPR	Adviseur zorgsystemen	Teamleider KAM
Receptioniste/telefoniste	Medewerker administratie 1	Analist/programmeur	Bedrijfsleider	Medewerker ondersteuning kwaliteit	Medewerker controlling	Teamleider systeemontwikkeling en beheer
Medewerker logistiek	Medewerker klachten- en incidenten-coördinatie	Medewerker voorraadbeheer/inkoop (2006)	Systeemontwerper/programmeur	Verkoper buitendienst	Auditor kwaliteit en zorgsystemen	Teamleider verkoop
Medewerker beveiliging en veiligheid	Operator EPS wasserij	Medewerker ondersteuning verkoop	Medewerker ondersteuning informatievoorziening	Teamleider administratie	Personeelsadviseur	Assistant to the manager ZVG
Logistiek medewerker wasserij (2006)	Medewerker CPR	Medewerker systeembeheer		Teamleider logistiek	Commercieel medewerker	Assistant to the manager ZVD
Incidentencoördinator (2006)	Secretaresse	Medewerker ondersteuning verkoop en administratie			Hoofd keur (2006)	Medewerker acquisitie en ontwikkeling
	Medewerker ondersteuning administratie	Directiesecretaresse				
	Medewerker kredietbeheer	Salarisadministrateur/tijdregistratie				
	Medewerker verlaadkantoor	Medewerker Personeel & Organisatie				
	Medewerker voorraadbeheer	Verlaadmeester				
	Medewerker inkoop	Verkoper klokteam				
	Medewerker conditionering en bewaring	Systeembeheerder				
	Medewerker klachtencoördinatie (2006)	Verkoper binnendienst				
		Koelmonteur				

**BIJLAGE II – a**  
**Salarisschaal CAO ZON bruto/mnd (€) per 1-1-2005 op fulltime basis**

Salarisschaal	A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
Jeugdschalen	16	581,26	16	625,34																
	17	672,50	17	722,73																
	18	788,34	18	847,80	18	917,51	18	953,39	18	993,37										
	19	930,84	19	1000,55	19	1082,56	19	1125,61	19	1172,77	19	1228,13	19	1357,30	19	1476,22				
	20	1098,96	20	1180,97	20	1277,34	20	1328,59	20	1383,95	20	1449,56	20	1602,31	20	1742,76				
Periodiek 0 (minimum)		1292,71	0	1390,10	0	1502,87	0	1563,35	0	1627,94	0	1705,85	0	1885,25	0	2049,27	0	2326,07	0	2578,25
Periodieken																				
	1	1326,54	1	1435,21	1	1553,10	1	1616,66	1	1690,47	1	1777,61	1	1964,19	1	2134,36	1	2423,45	1	2694,09
	2	1362,42	2	1481,34	2															