

CAO

voor

HEUVELMAN B.V.

2006–2008

© 2006 Partijen bij deze CAO

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Definities en gelding CAO	p. 3
Hoofdstuk 2	Aangaan en einde v.d. arbeidsovereenkomst	p. 5
Hoofdstuk 3	Arbeidstijd	p. 7
Hoofdstuk 4	Beloning	p. 14
Hoofdstuk 5	Vakantie en verlof	p. 16
Hoofdstuk 6	Arbeidsongeschiktheid	p. 19
Hoofdstuk 7	Persoonlijke ontwikkeling	p. 21
Hoofdstuk 8	Kinderopvang	p. 22
Hoofdstuk 9	Overige rechten en verplichtingen	p. 23
Hoofdstuk 10	Slotbepalingen	p. 27
Ondertekenaars		p. 29

Bijlagen:

Uitvoeringsbepalingen hoofdstuk 3	p. 31
Voorschriften bij ziekte	p. 36
Salarisregeling	p. 39
Uitvoeringsbepalingen bij de salarisregeling	p. 41
Stertoeslagregeling	p. 46
Salarisschalen	p. 47
Algemene salarisontwikkeling	p. 48

HOOFDSTUK 1

Definities en gelding CAO

Artikel 1:1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. CAO : deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b. Werkgever : een als zodanig optredende ondertekenaar van de CAO.
- c. Werknemersorganisatie : een als ondertekenaar van de CAO optredende vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.
- d. Werknemer : de man of vrouw die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van de werkgever.
- e. Salaris : het op basis van de bij de werkgever van kracht zijnde salarisregeling en/of de arbeidsovereenkomst voor de werknemer geldende brutosalaris per maand.
- f. Jaarsalaris : twaalf maal het salaris.
- g. Uurloon : het 1/174 deel van het salaris.

Artikel 1:2 Gelding van de CAO

1. De werkgever zal in individuele arbeidsovereenkomsten geen voorwaarden opnemen die ten nadele van de werknemer afwijken van de CAO.
2. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor minder dan de voltijdse arbeidsduur van 40 uur per week gelden, tenzij anders is bepaald, de bepalingen van de CAO in verhouding tot de omvang van hun dienstverband.

Artikel 1:3 Kennisneming CAO

1. De werknemer op wie de CAO van toepassing is ontvangt een exemplaar van de geldende CAO en de rechtsgeldig aangebrachte wijzigingen alsmede, voor zover aanwezig, de daarbij behorende salarisregeling.
2. De CAO en de daarbij behorende bijlagen, de aanvullende regelingen en wijzigingen worden op een voor de werknemer gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage gelegd.

HOOFDSTUK 2

Aangaan en einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Schriftelijke vastlegging

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in tweevoud vastgelegd en door de werkgever en de werknemer ondertekend. De werknemer ontvangt hiervan een exemplaar.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt ten minste vermeld:
 - a. de naam en woonplaats van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats waar de werkzaamheden worden verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn werkzaamheden;
 - d. de datum van indiensttreding;
 - e. de duur van het dienstverband;
 - f. het aantal arbeidsuren per week;
 - g. het aanvangssalaris;
 - h. de deelneming aan de pensioenregeling;
 - i. de toepasselijkheid van deze CAO.

Artikel 2:2 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een wederzijdse proeftijd van twee maanden.
2. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, dan geschiedt dit met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor de duur van ten hoogste vijf jaar.
 - b. Een voor een kortere periode dan vijf jaar aangegane arbeidsovereenkomst kan twee maal worden verlengd, waarbij de totale duur van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten de vijf jaar niet zal overschrijden.
 - c. Een arbeidsovereenkomst kan ook worden aangegaan voor de duur van een project, zijnde een bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgesteld geheel van werkzaamheden dan wel werkzaamheden verbonden aan een bij wijze van proef nieuw te starten activiteit van de werkgever, met inachtneming van meergenoemd maximum van vijf jaar.

3. Indien na de maximumperiode als bedoeld in lid 2 de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, zal het dienstverband vanaf dat tijdstip worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij de werknemer de pensioendatum heeft bereikt.

Artikel 2:3 Aanstellingskeuring

Afhankelijk van de aard van de te vervullen functie kan de werkgever besluiten een geneeskundig onderzoek door een door hem aangewezen arts te doen plaatsvinden alvorens de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, doch uitsluitend voor zover het betreft aspecten die van belang zijn voor de uitoefening van die functie.

Artikel 2:4 Beëindiging van rechtswege

1. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege:
 - a. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – ook in geval van voortzetting na een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op het tijdstip als bepaald in de arbeidsovereenkomst;
 - b. bij het einde van het project waarvoor de arbeidsovereenkomst was aangegaan;
 - c. op de dag van overlijden van de werknemer;
 - d. op de dag voorafgaande aan de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer valt;

Artikel 2:5 Beëindiging door opzegging

Zowel de werkgever als de werknemer kan de dienstbetrekking door opzegging beëindigen met inachtneming van de in het Burgerlijk Wetboek genoemde termijnen. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt 1 maand. Opzegging kan alleen tegen de laatste dag van een kalendermaand geschieden.

HOOFDSTUK 3

Arbeidstijd

Artikel 3:1 Definities

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. Dienst: een arbeidsperiode waarin een niet als arbeidstijd te tellen aaneengesloten onderbreking van werkzaamheden van niet langer dan 2,5 uur is opgenomen. Indien de onderbreking langer dan 2,5 uur duurt, begint daarna een nieuwe dienst.
2. Werkweek: het tijdvak van maandag tot en met de daaropvolgende zondag.
3. Jaarperiode: een tijdvak van twaalf aaneengesloten maanden.
Voor Heuvelman is dit het tijdvak van 1 september tot en met 31 augustus.

Artikel 3:2 Algemeen

Arbeidsduur

1. a. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt (gemiddeld) 40 uur per week.
- b. Uitgangspunt is een (gemiddeld) vijfdaagse werkweek. Op verzoek van de werknemer kan – indien en voor zolang als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – een andere wekelijkse arbeidsduur overeengekomen worden.
- c. Op basis van een gemiddelde werkweek van 40 uur bedraagt de normale arbeidsduur per jaarperiode 2088 uur.
- d. De normale arbeidsduur kan worden gerealiseerd in ten hoogste 261 dagen per jaarperiode. Bij overschrijding van de 40 uur per week wordt voor ieder arbeidsuur daarboven een toeslag van 25% in tijd toegekend die wordt toegevoegd aan het in dit hoofdstuk genoemde saldo-urenstelsel. Voor uren die de 40 uren per week overschrijden en gemaakt worden tussen 19.00 uur en 07.00 uur wordt het uurloon +25% direct uitbetaald.

Vaststelling werktijden

2. a. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk. De werkgever maakt uiterlijk de vrijdag voor de werkweek daaropvolgend bekend op welke dagen en tijdstippen de werknemer arbeid moet verrichten, behoudens onvoorziene wijzigingen in de planning.
- b. Per dienst wordt ten minste vier uur als arbeidstijd geteld.
- c. Bij de vaststelling van de arbeidstijden houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de door de werknemer kenbaar gemaakte voorkeuren voor de dagen of dagdelen waarop hij vrij van dienst is.
- d. Met de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 32 uur of minder per week worden op verzoek van de werknemer afspraken gemaakt over ten minste één vaste vrije dag per week.
- e. Indien de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit vereist is de werknemer verplicht in opdracht van de werkgever langer te werken dan volgens de vaste of roosterplanning.

Bedrijfstijd en –locaties

3. In verband met de aard van de bedrijfsvoering kunnen arbeidstijden vallen op alle dagen van de week tussen 00.00 uur en 24.00 uur. De arbeid kan meerdaagse perioden omvatten op locaties zowel in binnen- als in buitenland.

Vrijstelling van overwerk en nachtarbeid oudere werknemers

4. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van overwerk en/of nachtdiensten, kan dergelijke arbeid niet worden opgedragen.

Bijzondere feestdagen

5. De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen: Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen en Koninginnedag.

De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de genoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen vallend op maandag t/m vrijdag in de desbetreffende jaarperiode.

Arbeid in weekeinde

6. a. Arbeid op zondagen en bijzondere feestdagen als bedoeld in lid 5 wordt beperkt naar de mate waarin de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit toestaat.
- b. In de planning worden per jaarperiode ten minste 13 vrije zondagen opgenomen. Er wordt naar gestreefd een vrije zondag te combineren met een aansluitende vrije zaterdag of maandag.

Verantwoording arbeidstijd

7. De werknemer is gehouden zijn arbeidstijd te registreren volgens de door de werkgever ingestelde systemen.

Artikel 3:3 Grenzen

Maximum arbeidstijd

1. a. De arbeidstijd per dienst bedraagt exclusief de niet als arbeidstijd te tellen pauzes niet meer dan twaalf uur. In geval van een nachtdienst bedraagt de arbeidstijd ten hoogste tien uur.
- b. Per week bedraagt de arbeidstijd niet meer dan 60 uur.
- c. Per dertien weken bedraagt de arbeidstijd gemiddeld niet meer dan 48 uur per week.
- d. Per 52 weken bedraagt de arbeidstijd gemiddeld niet meer dan 40 uur per week.

Minimum rusttijd

2. a. In ieder tijdvak van 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste elf uur in acht te worden genomen. Twaalfmaal in een periode van vier weken mag dit worden ingekort tot een rusttijd van ten minste tien uur.
- b. In ieder tijdvak van 7 x 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uur in acht te worden genomen dan wel ten minste 60 uur in ieder tijdvak van 9 x 24 uur, welke rusttijd eenmaal in een tijdvak van vijf weken mag worden ingekort tot 32 uur.

Minimum pauze

3. Indien de werknemer meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, wordt een pauze aangehouden van ten minste een half uur, die mag worden gesplitst in twee pauzes van vijftien minuten. Hiervan kan in bijzondere gevallen in verband met de noodzakelijke continuïteit van de werkzaamheden worden afgeweken.

Maximum aantal nachtdiensten

4. a. Onder nachtdienst wordt verstaan een dienst waarin de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen. Indien een dienst door uitloop na 00.00 uur doch niet later dan om 02.00 uur eindigt, geldt die dienst niet als nachtdienst.
- b. Per dertien weken worden niet meer dan 52 nachtdiensten verricht. Indien diensten eindigen na 02.00 uur, is dit beperkt tot ten hoogste 28 nachtdiensten per dertien weken.
- c. Indien een nachtdienst eindigt na 02.00 uur, wordt een rusttijd van ten minste veertien uur in acht genomen, welke rusttijd eenmaal per zeven dagen mag worden ingekort tot acht uur.
- d. Er worden niet meer dan zeven nachtdiensten achtereenvolgens verricht. Na een reeks van ten minste drie en ten hoogste zeven nachtdiensten wordt een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uur in acht genomen.

Maximum consignatiediensten

5. a. In een tijdvak van vier weken wordt ten minste gedurende tweemaal een aaneengesloten tijdruimte van zeven dagen geen consignatiedienst verricht.
- b. Tijdens de in het vorige lid onder c en d genoemde minimum rusttijd na nachtdiensten, wordt geen consignatiedienst verricht.
- c. De maximum arbeidstijd, inclusief de arbeid voortvloeiend uit een oproep tijdens de consignatiedienst, bedraagt dertien uur per dag; 60 uur per week en gerekend over dertien weken gemiddeld 45 uur per week.
- d. Indien in de consignatiedienst de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen, bedraagt de maximum arbeidstijd gerekend over dertien weken gemiddeld 40 uur per week.

Artikel 3:4 Consignatiediensten

1. Een consignatiedienst houdt in dat de werknemer zich elders dan op of bij de werkplek beschikbaar dient te houden voor het verrichten van onvoorziene werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld het verhelpen van storingen en het verwerken van wijzigingen in de planning.
2. De werknemer dient gedurende de tijd van een consignatiedienst bereikbaar te zijn op een plaats vanwaar de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats.
3. Consignatiediensten worden vastgesteld buiten de gebruikelijke arbeidstijd, doch niet op vastgestelde vakantiedagen of in perioden waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is.
4. a. Een consignatiedienst op maandag t/m vrijdag loopt vanaf het einde van de dagelijkse arbeidstijd tot het begin van de dagelijkse arbeid op de volgende dag.
b. Een consignatiedienst op zaterdag of zondag loopt van 08.00 uur tot 08.00 uur op de volgende dag.
5. Consignatiediensten worden niet gerekend als arbeidstijd en worden uitsluitend gehonoreerd met een geldelijke vergoeding.

6. De bruto vergoeding voor consignatiediensten bedraagt:
Voor een dienst op maandag t/m vrijdag: € 15,00.
Voor een dienst op zaterdag, zondag of een bijzondere feestdag: € 20,00.

7. Bij opkomst wordt de extra reis beschouwd als dienstreis en vergoed overeenkomstig de daarvoor door de werkgever getroffen regeling.

Artikel 3:5 Inconveniënten-compensatie

Over gewerkte uren tussen 20.30 uur en 07.00 uur van maandagavond tot en met vrijdagavond en van 08.00 uur zaterdagochtend tot 08.00 uur maandagochtend wordt een toeslag betaald van 25% van het bruto uurloon.

Artikel 3:6 Afrekening uren

Saldo-uren stelsel

Bij overschrijding van de 40 uren per week wordt voor ieder arbeidsuur daarboven een toeslag van 25% in tijd toegekend die toegevoegd wordt aan het in dit hoofdstuk genoemde saldo-urenstelsel. Uitzondering zijn de uren die de 40 uren per week overschrijden en vallen in het tijdblok 19.00 uur en 07.00 uur. Over deze uren zal een toeslag in geld van 25% betaald worden.

1. Het saldo-urenstelsel kent een maximum opbouw van 150 uren. Alle uren die dit maximum te boven gaan worden als overuren aangemerkt en komen volledig tot uitkering. Deze uren worden in de maand achteraf met de salarisuitbetaling uitgekeerd tegen 125% (uurloon + 25%)
2. De inzet van de saldo-urenreserve wordt door de werkgever bepaald, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden zal worden met de wensen van de werknemer.
3. Indien de saldo-urenreserve op 1 september van enig jaar niet volledig verbruikt is zullen deze positieve uren tot uitkering komen. Deze uren worden tegen 100% (uurloon) uitgekeerd worden.
4. Indien de saldo-urenreserve op 1 september van enig jaar een negatief saldo toont dan zal dit, mits niet aantoonbaar verwijtbaar naar de werknemer, komen te vervallen.

Artikel 3:7 Uitsluitingen

De in dit hoofdstuk genoemde vergoedingen, compensaties en toeslagen zijn niet van toepassing op werknemers met wie is overeengekomen dat zij zelf hun arbeidstijden kunnen vaststellen, werknemers in leidinggevende functies die de bevoegdheid hebben namens de werkgever arbeidstijden vast te stellen, mits vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, alsmede niet op werknemers ingedeeld in functiegroep 9 of hoger, enige uitzondering hierop is de functie van Productie Manager.

HOOFDSTUK 4

Beloning

Artikel 4:1 Salaris

1. De betaling van het salaris geschiedt op een door de werkgever te bepalen wijze aan het einde van de maand, tenzij tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.
2. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen nalatig is zijn werkzaamheden te verrichten, is geen salaris verschuldigd.

Artikel 4:2 Vakantietoeslag

1. Voor de tijd gedurende welke de werknemer in de periode van 1 juni tot en met 31 mei in dienst is, heeft hij recht op een vakantietoeslag van 8% van het salaris dat hij in de referentieperiode daadwerkelijk heeft genoten.
2. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd tegelijk met de salarisbetaling in de maand mei.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt bij de laatste salarisbetaling te veel genoten vakantietoeslag ingehouden respectievelijk een tegoed aan vakantietoeslag uitbetaald.
4. Over de tijd gedurende welke de werknemer geen recht heeft op salaris is ook geen vakantietoeslag verschuldigd.

Artikel 4:3 Uitkering bij overlijden

1. Het salaris wordt uitbetaald tot en met de maand van overlijden van de werknemer.
2. De op de datum van het overlijden van de werknemer nog niet in de desbetreffende referentieperiode genoten vakantietoeslag en/of vakantiedagen zullen, berekend tot en met de maand van overlijden, worden uitbetaald tegelijk met het salaris waarop de betrokkene nog recht kon doen gelden.
In afwijking van het daaromtrent bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5 zullen de vóór het overlijden uitbetaalde vakantietoeslag respectievelijk opgenomen vakantiedagen niet worden verrekend.

3. Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na het overlijden van de werknemer wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan $\frac{3}{12}$ van het jaarinkomen op de datum van het overlijden.
 - a. aan de langstlevende der echtgenoten;
 - b. bij ontbreken van de onder a bedoelde persoon, 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 met wie de overledene een gemeenschappelijke huishouding voerde, indien zulks ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond;
 - d. bij ontbreken van de onder a, b, c en d bedoelde personen, aan de gewezen echtgenoot of echtgenoten aan wie de overledene nog financiële verplichtingen had, zulks ter beoordeling van de werkgever.

Onder jaarinkomen wordt in dit verband verstaan:

het jaarsalaris, verhoogd met vakantietoeslag en de in de voorafgaande twaalf maanden genoten bereikbaarheidsvergoedingen en onregelmatigheidstoelagen.

4. In de in lid 3 genoemde uitkering is begrepen de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 7:674 lid 2 BW.
5. De in lid 3 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

HOOFDSTUK 5

Vakantie en verlof

Artikel 5:1 Verwerven van vakantierechten

1. De werknemer heeft bij een volledig dienstverband per boekjaar recht op 200 uren vakantie met behoud van salaris.
2. De werknemer heeft recht op de volgende extra vakantiedagen op basis van zijn leeftijd:
45 tot en met 49 jaar : 1
50 tot en met 54 jaar : 2
55 jaar en ouder : 3
Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd op 31 maart van het desbetreffende boekjaar.
3. Bij indiensttreding respectievelijk einde van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar gelden de in dit artikel genoemde vakantierechten naar evenredigheid, waarbij de uitkomst op hele uren naar boven wordt afgerond. Bij deze berekening wordt het kalenderjaar gesteld op 365 dagen.
4. Ten aanzien van het verwerven van vakantierechten geldt het daaromtrent bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.
5. De werknemer heeft voor iedere 5 jaren onafgebroken dienstverband recht op 1 extra vakantiedag. De toekenning van deze extra dag vindt plaats in april van het jaar volgend op de termijn van 5 jaren onafgebroken dienstverband.

Artikel 5:2 Opnemen van vakantierechten

1. a. De werknemer verzoekt om vakantie conform de bedrijfsprocedure "aanvraag verlof". Bij het goedkeuren van de verlofaanvraag zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de werknemer.

b. Opname van vakantierechten geschiedt eenmaal per kalenderjaar voor een aaneengesloten periode van ten minste drie weken, tenzij anders wordt overeengekomen. De overige vakantierechten kunnen in dagen of uren worden opgenomen.

c. Bij een volledig dienstverband wordt een dag vakantie als acht uur gerekend.

- d. Indien op verzoek van de werkgever het eenmaal vastgestelde tijdstip van vakantie wijzigt, zal hij de aantoonbare schade die de werknemer daardoor lijdt vergoeden.
 - e. De werkgever kan bepalen dat collectief vakantie wordt genoten op de dag waarop de nationale feestdag wordt gevierd.
2. Vakantierechten die door toedoen van de werknemer niet zijn opgenomen vóór 1 juli van het volgende boekjaar kunnen zonder overleg door de werkgever worden ingedeeld.
 3. Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het boekjaar waarin deze zijn verworven zijn vervallen.
 4. Bij het einde van het dienstverband worden de niet respectievelijk ten onrechte opgenomen vakantiedagen in geld omgerekend op basis van het laatst genoten salaris en bij de laatste salarisbetaling verrekend.
 5. a. Indien gewenst zal bij het einde van het dienstverband aan de werknemer een verklaring worden uitgereikt waaruit blijkt het aantal niet genoten vakantieuren die in geld zijn uitbetaald.
b. De werknemer die bij de aanvang van zijn dienstverband een dergelijke verklaring van zijn vorige werkgever overlegt zal een zelfde aantal vrije uren zonder behoud van salaris worden verleend.

Artikel 5:3 Bijzonder verlof

1. Bijzonder verlof met behoud van salaris wordt verleend voor de vervulling van een door de wet of de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting die niet in vrije tijd kan geschieden, tenzij deze verplichting is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer.
2. Bijzonder verlof met behoud van salaris wordt bovendien verleend wegens de navolgende persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Waar wordt gesproken van kinderen worden mede begrepen behuwd-, stief- en pleegkinderen; onder broers en zusters worden mede begrepen zwagers en schoonzusters; onder ouders worden mede begrepen schoon-, stief- en pleegouders; onder echtgenoot wordt mede begrepen de levenspartner van de werknemer, zijnde degene met wie hij/zij duurzaam samenleeft.

- c. a. Bij verhuizing: één dag, doch ten hoogste twee keer per kalenderjaar.
 - b. Bij ondertrouw: één dag.
Bij huwelijk: twee dagen.
 - c. Bij huwelijk van een kind, kleinkind, broer, zuster of een ouder of grootouder: één dag.
 - d. Bij ziekte van de echtgenoot, een ouder of kind voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft: in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen tot ten hoogste twee dagen per kalenderjaar. Bij zeer ernstige ziekte kan langer verlof worden toegestaan. Een en ander laat onverlet het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.
 - e. Bij overlijden van de echtgenoot van de werknemer of van een tot zijn gezin behorend kind: tot en met de dag van de uitvaart.
 - f. Bij overlijden van een ouder of grootouder, een kind anders dan bedoeld onder e, kleinkind, broer of zuster: één dag;
indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart: tot en met de dag van de uitvaart.
 - g. Bij gezinsuitbreiding: twee dagen.
 - h. Bij het 12,5 – 25- en 40-jarig dienstjubileum: één dag.
 - i. Bij het 25- en 40-jarig huwelijk: één dag.
 - j. Bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of grootouders: één dag.
4. De in dit artikel genoemde bijzonder verlof moet worden opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis of viering plaatsvindt.
5. Voor alle overige verlofsituaties, waaronder kortdurend zorgverlof, ouderschapverlof etc. is het bepaalde in de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 5:4 Verlofregelingen Wet arbeid en zorg

De werkgever voert de verlofregelingen uit zoals deze zijn bedoeld en bepaald bij de Wet zorg en arbeid.

HOOFDSTUK 6

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 6:1 Algemene bepalingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan: ziekte, ongeval, gebreken, zwangerschap en bevalling.

2. De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht:
 - a. te zorgen, dat de werkgever hiervan onverwijld in kennis wordt gesteld;
 - b. de door de werkgever vastgestelde voorschriften bij ziekte na te leven;
 - c. om, indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door oorzaken van buitenaf waardoor hij rechten tegenover derden zou kunnen doen gelden, hiervan onverwijld mededeling aan de werkgever te doen;
 - d. om, zodra hij weet wanneer hij weer arbeidsgeschikt is, de werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen.
 - e. om, zich te allen tijde beschikbaar te houden voor alternatieve werkzaamheden die gelet op de aard van de arbeidsongeschiktheid wel mogelijk zijn.

De schade voor de werkgever ontstaan door het opzettelijk of anderszins verwijtbaar niet nakomen van het voorgaande kan op de werknemer worden verhaald.

3. Met betrekking tot de uitkering bij arbeidsongeschiktheid geldt onverlet het daaromtrent bepaalde in artikel 7:629 e.v. van het Burgerlijk Wetboek in aanvulling hierop de regeling als vermeld in artikel 6:2.

Artikel 6:2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer ontvangt gedurende de eerste 52 weken arbeidsongeschiktheid 100% van zijn salaris en vanaf week 53 tot en met week 104 70% van zijn bruto salaris, mits
 - a. hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste twee maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is;
 - b. hij niet rechtmatig van zijn vrijheid is beroofd;

Over de uren die de medewerker reïntegreert zal in de periode vanaf week 53 week tot en met week 104 wel 100% loon doorbetaald worden, alsmede indien de aard van de arbeidsongeschiktheid een direct aantoonbaar gevolg is van de werkzaamheden die hij voor de werkgever verricht of indien de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt verklaard is. De werkgerelateerde of duurzame arbeidsongeschiktheid dient door een onafhankelijke arts vastgesteld te worden.

2. Onder salaris wordt in dit verband verstaan het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

Artikel 6:3 Vervallen van aanspraken

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal op de in dit hoofdstuk genoemde loondoorbetaling en aanvulling geen aanspraak kunnen doen gelden, indien hij weigert hem aangeboden passende werkzaamheden te verrichten.

HOOFDSTUK 7

Persoonlijke ontwikkeling

Artikel 7:1 Beoordeling- en functioneringsgesprek

Tenminste 1 maal per jaar zal de leidinggevende een beoordeling- en functioneringsgesprek hebben met de medewerker. Voor medewerkers in vaste dienst zullen deze gesprekken in de maanden januari en februari van ieder jaar plaatsvinden. Voor medewerkers met tijdelijke dienstverbanden is dit afhankelijk van de duur en tijdstip van het dienstverband.

De medewerker kan in het beoordeling- en functioneringsgesprek zijn loopbaanwensen aan de orde stellen of hiervoor een aparte afspraak maken met zijn leidinggevende.

De leidinggevende zal altijd gehoor dienen te geven aan dit verzoek. Van zo'n loopbaan gesprek zal een schriftelijk verslag door de leidinggevende gemaakt worden waarin de vervolgspraken vastgelegd staan. Een kopie van dit verslag wordt in het persoonlijke dossier van de medewerker bewaard.

De eventuele opleidingswensen voortkomende uit de loopbaan- gesprekken zullen afhankelijk van het beschikbare budget gehonoreerd kunnen worden. Jaarlijks wordt het opleidingsbudget met de Ondernemingsraad besproken.

HOOFDSTUK 8

Kinderopvang

Artikel 8:1

Met ingang van 1 januari 2006 zal de werkgever voor alle kinderen van medewerkers in de leeftijd van 0 tot 12 jaar een vergoeding verstrekken maximaal ter hoogte van 1/6 van de opvangkosten over de uren waarvoor gebruik wordt gemaakt van opvang.

De vergoedingen wordt verstrekt onder overlegging van nota's en zal via de salarisadministratie vergoed worden.

De werknemer is verplicht alle wijzigingen met betrekking tot kinderopvang die gevolgen hebben voor de kosten terstond aan de werkgever door te geven.

HOOFDSTUK 9

Overige rechten en verplichtingen

Artikel 9:1 Pensioen

1. De werkgever treft een collectieve pensioenvoorziening ten behoeve van de werknemers af.
2. De werknemer op wie de CAO van toepassing is, neemt deel aan de door de werkgever getroffen pensioenvoorziening onder toepassing van de desbetreffende regelingen. Van de betrokken instellingen ontvangt hij de geldende regelingen van de pensioenvoorziening.
3. De door de werknemer verschuldigde bijdragen in de premie worden op zijn salaris ingehouden.
4. De werkgever draagt 50% van de premiekosten.

Artikel 9:2 Ziektekosten

1. De werkgever sluit een collectief contract af met een zorgverzekeraar, waarbij medewerkers zich vrijwillig kunnen aansluiten.
2. Voor medewerkers in dienst op 31-12-2005 geldt een tegemoetkoming in de kosten voor de zorgverzekering van het gezin. Deze vergoeding bedraagt 50% van de premie na aftrek van de wettelijke bijdrage.
3. Voor medewerkers in dienst vanaf 1-1-2006 geldt alleen de wettelijke bijdrage.
4. Indien de ziekte werkgerelateerd is, vast te stellen door de bedrijfsarts, zal de werkgever, in het geval de no-claim wordt aangetast, het verschil geheel of gedeeltelijk vergoeden.

Artikel 9:3 Geneeskundig onderzoek

1. De werkgever is bevoegd al dan niet op gezette tijden ten aanzien van een of meer werknemers een geneeskundig onderzoek te doen instellen voor zover het aspecten betreft die relevant zijn voor de vervulling van de functie van de werknemer. De werknemer is verplicht hieraan mee te werken. De kosten van dit onderzoek komen ten laste van de werkgever.
2. De werknemer is bevoegd al dan niet op gezette tijden zich aan een geneeskundig onderzoek door de bedrijfsarts te onderwerpen. De kosten van dit onderzoek komen ten laste van de werkgever.

Artikel 9:4 Gelijke behandeling

De werkgever zal, onverlet objectief aan een functie verbonden eisen en behoudens in gevallen waarin een onderscheid objectief gerechtvaardigd is, alle werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de onderneming bieden en geen onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

Artikel 9:5 Verrichten van andere werkzaamheden

De werknemer is verplicht, indien de omstandigheden en/of de belangen van de onderneming zulks vorderen en voor zover dat redelijkerwijs van hem verlangd mag worden, tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, zonder dat dit tot wijziging van zijn salaris aanleiding geeft.

Artikel 9:6 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer zal zich onthouden van al of niet betaalde nevenactiviteiten die hem zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden.
2. De werknemer mag geen werkzaamheden in loondienst van derden verrichten noch zaken voor eigen rekening doen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
3. Toestemming voor nevenwerkzaamheden zal slechts worden verleend, indien daaruit geen schade voor de werkgever kan voortvloeien, indien geen sprake is van een belangenconflict en de werknemer schriftelijk verklaart dat daardoor niet de bepalingen van de Arbeidstijdenwet worden overtreden.

Artikel 9:7 Geheimhouding

1. De werknemer zal zowel tijdens de duur van de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan op geen enkele wijze mededelingen aan derden doen aangaande enig tot zijn kennis gekomen gegeven omtrent de onderneming van de werkgever, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
2. De werkgever zal zowel tijdens de duur van de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan op generlei wijze mededelingen aan derden doen aangaande de werknemer, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werknemer, behoudens de verstrekking van gegevens waartoe de werkgever krachtens wettelijk voorschrift verplicht is.

Artikel 9:8 Intellectuele eigendom

Onverminderd het bepaalde in de Auteurswet en de Rijsoctrooiwet zijn alle rechten, van welke aard dan ook, zowel in Nederland als elders, op en/of voortvloeiende uit door werknemer vervaardigde werken van letterkunde, wetenschap of kunst, daaronder begrepen door hem ontwikkelde computerprogrammatuur resp. door hem gedane uitvindingen, voor zover samenhangend met en/of voortkomend uit de functie die werknemer bekleedt, zal gaan bekleden of bekleed heeft in dienst van de werkgever, eigendom van de werkgever, tenzij in een bijzonder geval schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 9:9 Schorsing en op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste tien werkdagen met behoud van salaris preventief schorsen, indien het vermoeden bestaat van een zo ernstige overtreding van door de CAO of de werkgever gegeven voorschriften dan wel van een zo ernstige veronachtzaming van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, dat hierop mogelijk een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet volgen.
2. De werkgever kan de werknemer met behoud van salaris voor ten hoogste vier weken op non-actief stellen, indien daardoor een ernstige verstoring van de voortgang van de werkzaamheden kan worden voorkomen of beëindigd.

3. Een besluit tot schorsing of op non-actiefstelling, de duur en de redenen die daartoe hebben geleid worden terstond aan de werknemer medegedeeld en schriftelijk bevestigd.
4. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist, dan zal volledige en zonodig openlijke rehabilitatie plaatsvinden.
5. Na verloop van drie jaren na datering van de in lid 3 genoemde brief zullen de desbetreffende stukken uit de dossiers worden verwijderd.

HOOFDSTUK 10

Slotbepalingen

Artikel 10:1 Uitvoeringsvoorschriften

Nadere voorschriften ter uitvoering van de CAO kunnen door de werkgever(s) worden vastgesteld.

Artikel 10:2 Vakbondsfaciliteiten

1. Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie hebben ten behoeve van het contact met de leden toegang tot de onderneming.
2. De werknemersorganisatie kan gebruikmaken van daartoe ter beschikking gestelde vergaderruimten in de onderneming ten behoeve van het onderhouden van contacten met leden van de organisatie.
Het gebruik van deze vergaderruimten geschiedt op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever en zal niet worden gevraagd of toegestaan in situaties waarin een ernstig conflict tussen de betrokken organisaties en de werkgever aanwezig dan wel redelijkerwijs te voorzien is.
3. De werkgever staat op verzoek van de werknemersorganisatie aan een lid van de werknemersorganisatie onbetaald verlof toe tot ten hoogste 48 uur per jaar voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van bestuurscolleges van de werknemersorganisatie dan wel voor het bijwonen van een cursus van de werknemersorganisatie.

Artikel 10:3 Geschillen

Tenzij betrokkenen anders overeenkomen, zullen alle geschillen tussen partijen die deze arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, of welke tussen een werkgever en een werknemer ontstaan, aan de uitspraak van de gewone rechter worden onderworpen.

Artikel 10:4 Vredesplicht

Partijen zullen geen actie voeren of steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan voorzien in de artikelen 10:5 en 10:6.

Artikel 10:5 Tussentijdse wijziging

1. Ingeval zich zeer ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland voordoen, kan ieder der partijen een tussentijdse herziening van deze CAO aan de orde stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van een situatie als bedoeld in het vorige lid, zal hierover een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd. Het advies zal partijen binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden nadat tussen partijen is komen vast te staan dat zich een situatie voordoet als bedoeld in het eerste lid, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld bevoegd deze CAO met een termijn van een maand op te zeggen.
Opzegging geschiedt schriftelijk.

Artikel 10:6 Looptijd

Deze overeenkomst is met ingang van 1 januari 2006 aangegaan voor de duur van 36 maanden en eindigt van rechtswege op 31 december 2008 zonder dat daarvoor opzegging door een der partijen is vereist.

Artikel 10:7 Akte van overeenkomst

Deze overeenkomst is tot stand gekomen op basis van de akte van overeenkomst. Deze akte is als gehele tekst opgenomen in de bijlage en maken als zodanig deel uit van de CAO 2006 – 2008.

ONDERTEKENAARS

WERKGEVERS:

Heuvelman B.V.
C.J. Bolland

Heuvelman B.V.
Drs. J.P.R. Bolland

WERKNEMERSORGANISATIE:

FNV KIEM:
H. Leisink

Utrecht,2006

BIJLAGEN

UITVOERINGSBEPALINGEN HOOFDSTUK 3

1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Ingangsdatum

De in deze regeling opgenomen instructies zijn van kracht met ingang van 1 januari 2006 en treden in de plaats van alle tot die datum gehanteerde regelingen.

1.2 Werkingsgebied

Deze regeling geldt voor de werkurenregistratie en urenberekening van alle medewerkers van Heuvelman B.V.

1.3 Wijziging

Wijziging van deze regeling geschiedt door de directie in overleg met de werknemersorganisaties.

2. BEGRIPPEN

2.1 Werkweek/Urennotering

Een werkweek beslaat de dagen van maandag 00.00 uur tot en met de daaropvolgende zondag 24.00 uur.

De urennotering dient consequent in een 24-uurssysteem te worden doorgevoerd, bijv.:

zeven uur 's morgens = 07.00 uur

zeven uur 's avonds = 19.00 uur

2.2 Standplaats

Onder 'standplaats' wordt verstaan de als zodanig aangewezen gemeente waar de medewerker het merendeel van zijn werkzaamheden verricht dan wel aanvangt.

Via de afdeling HRM ontvangt de medewerker schriftelijk bericht inzake de voor hem geldende standplaats.

2.3 Saldo-urenstelsel

Het cumulatieve saldo aan uren in reserve als bedoeld in artikel 3:6 van de CAO.

3. INSTRUCTIES

3.1 Nominale arbeidstijd per dag

Voor vakantie-, ziekte- en vrije dagen gelden bij een voltijd arbeidsovereenkomst voor de uren telling de hierna volgende aantallen:

dag	uren
½	4
1	8

3.2 Arbeid in het buitenland

Indien in het buitenland wordt gewerkt volgens een vooraf opgesteld en gepland werkschema met dienstrooster dient de normale arbeidsurenregistratie en -telling plaats te vinden. Wanneer dat niet het geval is, wordt uitgegaan van de nominale arbeidstijd per dag c.q. per week.

Slechts in die gevallen waarin duidelijk en aantoonbaar sprake is van een uitzonderlijke situatie als gevolg waarvan er onvoorzien extra werk moet worden verricht, kan na terugkeer in Nederland een aanvraag tot afwijking van deze regeling worden ingediend bij de productiemanager.

3.3 Detachering

Wanneer een medewerker wordt gedetacheerd in een afdeling of bedrijf waarvoor een regeling inzake arbeidstijden geldt die afwijkt van die van zijn eigen afdeling/bedrijf, geldt voor de desbetreffende periode de regeling van de afdeling/bedrijf waarin de medewerker is gedetacheerd.

3.4 Vrije weekenden

Het bepaalde in de CAO inzake minimaal 13 vrije zondagen per jaarperiode wordt aldus verstaan dat door de werkgever inspanning wordt geleverd dat een dergelijke zondag primair wordt gecombineerd met een aansluitende zaterdag en secundair met een aansluitende maandag.

3.5 Roostervrij voor/na vakantie

Tenzij de dienst dit niet toelaat, zullen voorafgaande aan, en indien dat niet mogelijk is aansluitend aan, een vakantie van ten minste twee weken (= tien werkdagen + vier roostervrije dagen) twee roostervrije dagen worden gepland.

3.6 Reistijd

Bij geplande werkzaamheden buiten de standplaats wordt slechts de werkelijke reistijd, voor zover die uitgaat boven de reistijd voor het woon-werkverkeer v.v., geteld als arbeidstijd.

Voorts dient het volgende in acht te worden genomen:

- a. de dienstreis moet in opdracht van de werkgever plaatsvinden;
- b. de reistijd moet daadwerkelijk zijn gebruikt;
 - a. bij dienstreizen in ploegverband geldt de ploegtijd.

3.7 Reistijd en Arbeidstijdenwet

Met inachtneming van alle ter zake geldende CAO-bepalingen zal per etmaal maximaal één uur van de reistijd van de standplaats naar de (eerste) werklocatie en maximaal één uur van de reistijd van de (laatste) werklocatie naar de standplaats niet worden aangemerkt als 'arbeid' in de zin van de Arbeidstijdenwet. Deze uren worden wel meegerekend bij de telling van arbeidsuren volgens de CAO en deze uitvoeringsbepalingen.

Deze regeling geldt niet voor de chauffeur van de dienstauto.

3.8 Doktersbezoek

Onvoorzien doktersbezoek dat samenvalt met geplande arbeidstijd wordt à 100% in de urentelling opgenomen.

3.9 Telling van ziekte-uren

Voor de totalisering van het aantal uren worden slechts die ziekte-uren geteld die samenvallen met geplande diensten en wel voor het geplande aantal uren. Bij ziekte op geplande roostervrije dagen worden dus geen uren geteld. Vanaf de maandag volgend op de week waarin de eerste ziektedag valt wordt per ziektedag het aantal contracturen geteld met een maximum van vijf dagen per week.

3.10 Pauzes

Pauzes gelden niet als arbeidstijd. Indien diensten worden vastgesteld inclusief lunch- en/of dinertijden, worden voor het bepalen van de arbeidsuren de voorgeschreven pauzes afgetrokken.

3.11 Rusturen

Indien door onvoorziene omstandigheden de 36/60 uur rust als bedoeld in de Arbeidstijdenwet wordt aangetast, dan wordt voor het tekort aan rusturen een toeslag van 35% in tijd toegekend die wordt toegevoegd aan de saldo-urenreserve.

Indien de in 3.7 geschetste situatie zich voordoet en daardoor minder dan 10 uur rust tussen het einde van een arbeidsdag en het begin van de volgende arbeidsdag ligt, wordt voor het tekort aan rusturen een toeslag van 20% in tijd toegekend die wordt toegevoegd aan de saldo-urenreserve.

3.12 Minimum aantal uren per dienst

Ingevolge CAO-bepaling wordt per dienst ten minste vier uur als arbeidstijd geteld. Dit geldt uitsluitend bij diensten met 'directe' activiteiten en dus o.m. niet in de volgende gevallen:

- ziekte
- voorbereidingsuren op projecten
- reservediensten
- overige indirecte uren

Indien een korte dienst wordt gevolgd of voorafgegaan door een als arbeidstijd te tellen halve vrije dag (vakantie etc.), wordt de dienst niettemin afzonderlijk voor ten minste vier uur geteld. Bijgetelde uren die niet worden ingevuld door andere activiteiten, zoals werkoverleg, opleiding etc., worden direct toegevoegd aan het rekening-courantstelsel.

3.13 Inconveniënten compensatie (ic)

Voor de telling van ic-uren geldt dat alleen daadwerkelijk gewerkte uren voor de vergoeding in aanmerking komen. Geen vergoeding wordt derhalve gegeven over bijgetelde uren als bedoeld in 3.12.

3.14 Vervallen diensten

In geval van vervallen diensten zijn de volgende situaties mogelijk:

3.14.1 Het bericht van de vervallen dienst bereikt de medewerker vóór 22.00 uur op de voorafgaande dag.

a. De geplande dienst komt geheel of voor een deel te vervallen doch er worden vervangende werkzaamheden opgedragen:

Voor de urentelling gelden de tijden van de vervangende dienst.

b. De geplande dienst komt geheel of voor een deel te vervallen en er worden geen vervangende werkzaamheden opgedragen:

Voor de urentelling geldt de werkelijk gewerkte tijd.

3.14.2 Het bericht van de vervallen dienst bereikt de medewerker ná 22.00 uur op de voorafgaande dag.

Telling van de uren van de vervallen dienst(en) à 50% met een maximum van 8 uur à 50% = 4 uur.

3.14.3 De dienst wordt beëindigd vóór de geplande eindtijd.

Voor de urentelling geldt de werkelijk gewerkte tijd.

3.15 Afronding van het aantal uren

De arbeidstijd moet per dag op vijftien minuten nauwkeurig worden afgerond.

N.B.: Voor de ic vindt de afronding plaats per etmaal, waarbij 30 minuten of meer worden geteld als een heel uur.

3.16 Dagbepaling

a. Een dienst die begint vóór 24.00 uur en eindigt om 07.00 uur of eerder wordt voor de dagtelling geacht te zijn verricht op de dag waarop hij begint.

b. Een dienst die begint vóór 24.00 uur en eindigt ná 07.00 uur wordt voor de dagtelling geacht te zijn verricht op de dag waarop hij eindigt.

3.17 Opkomst tijdens consignatiedienst

Indien ten gevolge van opkomst de medewerker zijn dienst in redelijkheid later dan gepland moet aanvangen, worden de uren tussen de geplande begintijd en de werkelijke begintijd geteld als werkuren.

3.18 Bijzondere toeslagen

3.18.1 Indien door bijzondere omstandigheden een dienst langer duurt dan 14 uur (inclusief de niet als arbeidstijd te tellen pauzes), wordt voor ieder extra uur een toeslag van 25% in tijd toegekend die wordt toegevoegd aan het saldo-urenstelsel.

3.18.2 Voor arbeid op een in de CAO bedoelde bijzondere feestdag wordt naast de ic-vergoeding per gewerkt uur een extra toeslag van 100% in geld toegekend die wordt per maand achteraf met het salaris uitbetaald wordt.

3.19 Overuren, meeruren en onderuren deeltijdwerkers

De telling en waardering van uren van deeltijdwerkers wijkt niet af van die van voltijdwerkers.

Uitvoeringsbepalingen – Arbeidsongeschiktheid

Voorschriften bij ziekte

De voorschriften bij ziekte als bedoeld in artikel 6:1 lid 2 onder b van de CAO luiden als volgt:

1. Ziek melden

Elke arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval, ook in geval van verblijf in het buitenland, dient op de eerste werkdag – voor die werknemers die op een wisselend dienstrooster werken op de eerste dag – uiterlijk 09.30 uur te worden gemeld bij de afdeling planning.

2. Informatie

De werknemer dient de werkgever alle relevante informatie te verstrekken die betrekking heeft op de arbeidsongeschiktheid en daarmee verbonden mogelijkheden tot werkhervatting. De werknemer is verplicht de werkgever op regelmatige basis te informeren over de ontwikkelingen betreffende zijn arbeidsongeschiktheid, dit in relatie tot de verwachte werkhervatting.

3. Op het spreekuur komen

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts, de verzekeringsarts of een door de uitvoeringsinstantie werknemersverzekering aangewezen specialist dient de werknemer gevolg te geven, ook al zou hij van plan zijn de dag na die waarop dat onderzoek moet plaatshebben of op een latere dag het werk te hervatten. Als hij verhinderd is, dient hij dit terstond aan de betrokken instantie en de werkgever mee te delen onder opgave van de reden van de verhindering.

4. Thuis blijven

De werknemer dient thuis te blijven tot het eerste bezoek van de bedrijfsarts heeft plaatsgehad. Deze verplichting geldt niet van 16.00 tot 18.00 uur en evenmin indien de werknemer een bezoek brengt aan de behandelend arts of de bedrijfsarts of het werk hervat.

Na het eerste bezoek van de bedrijfsarts mag de werknemer buitenshuis gaan, maar de bedrijfsarts kan hem verplichten gedurende maximaal twee weken thuis te blijven 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.

Ook wanneer sprake is van een herhaling van de arbeidsongeschiktheid, dient de werknemer te handelen zoals hierboven is vermeld.

5. **Controle mogelijk maken**

De werknemer dient controle door de bedrijfsarts en contact met de werkgever mogelijk te maken. Daartoe dient de werknemer op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar te zijn of er zorg voor te dragen dat de bedrijfsarts en de werkgever kan vernemen waar hij bereikbaar is.

6. **Het juiste adres**

Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijv. opname in of ontslag uit een ziekenhuis) meldt hij dit binnen 24 uur aan de werkgever.

7. **Vakantie**

Voor vakanties tijdens arbeidsongeschiktheid dient toestemming te zijn verkregen van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts dient dit schriftelijk aan de werkgever te bevestigen en de werknemer dient de normale verlofaanvraagprocedure te volgen.

8. **Genezing niet belemmeren**

Indien de werknemer zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt dat daardoor zijn genezing kan worden belemmerd, hetgeen het geval kan zijn door bijv. deel te nemen aan overdadige festiviteiten of sportbeoefening, kan de werkgever de doorbetaling van het salaris weigeren.

9. **Het verrichten van werkzaamheden**

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten, tenzij het werkzaamheden betreft die hem voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven dan wel waarvoor hij toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts.

10. **Hervatten bij herstel**

De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij zich hiertoe in staat acht dan wel de bedrijfsarts hem arbeidsgeschikt verklaard heeft.

11. Bezwaren tegen hersteldverklaring

Indien de werknemer op de dag met ingang waarvan de bedrijfsarts hem arbeidsgeschikt heeft geacht, meent niet het werk te kunnen hervatten, deelt hij dit binnen 24 uur mee aan de werkgever en verschijnt hij op het eerstvolgende spreekuur van de bedrijfsarts. Als hij verhinderd is op het spreekuur te verschijnen, deelt hij dit terstond aan de betrokken instantie mee onder opgave van de reden van de verhindering.

12. WIA

De werkgever zal begin 2007 de mogelijkheid tot het afsluiten van een verzekering tegen de negatieve inkomenseffecten van de WIA (uitkeringsniveau en excedent) met de Ondernemingsraad en Vakvereniging(en) bespreken.

Uitvoeringsbepalingen – pensioenen:

Pensioenen:

De pensioenregeling van Heuvelman is ondergebracht bij PNO media. Een wijziging of vernieuwing van de regeling of contractsvorm wordt ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad en zal in verband met de CAO afspraken met de Vakverenigingen overeengekomen worden.

De PNO II regeling is de standaardregeling voor medewerkers van Heuvelman. Medewerkers die uit het verleden vallen onder de PNO I regeling hebben op vrijwillige basis te mogelijkheid over te stappen naar de PNO II regeling.

Uitvoeringsbepaling – salarisregeling

Salarisregeling:

1. De salariëring van de werknemers gebaseerd op inschaling in salarisschalen waarbij is uitgegaan van een rangordening in relatieve zwaarte van functies volgens een afgeleide van het Systeem voor functie-evaluatie en –profilering van Hay Group.
2. De salariëring van de werknemers vindt plaats volgens de in punt 3 e.v. van deze regeling vermelde salarissystematiek.
3. De basis voor de salarisstructuur is de navolgende tabel waarin de maximum maandsalarissen exclusief 8% vakantietoeslag per 1 januari 2006 zijn opgenomen:

schaal	maximum in euro's	minimum = % van maximum
1/2	1597,26	81%
3	1703,64	79%
4	1829,11	77%
5	2034,04	72%
6	2234,07	70%
7	2457,19	68%
8	2757,48	65%
9	3136,38	63%
10	3757,75	63%
11	4251,19	62%
12	4888,98	60%

4. De in punt 3 genoemde tabel is van toepassing op werknemers van 21 jaar en ouder.
5. Aan de schalen 1/2 tot en met 8 wordt een 'jeugdstaffel' toegevoegd bestaande uit zes regels. De jaarsalarissen worden berekend door per schaal het minimum maandsalaris te vermenigvuldigen met de navolgende percentages: 55,0; 62,5; 70,0; 77,5; 85,0 en 92,5; geldend voor werknemers van respectievelijk 15, 16, 17, 18, 19 en 20 jaar.
6. Aan alle schalen wordt de mogelijkheid van een 'stertoeslag' toegevoegd. De stertoeslag kan worden toegekend aan excellente werknemers die het maximum salaris in de schaal waarin hun functie volgens het functiewaarderingssysteem is ingedeeld hebben bereikt. De toeslag bedraagt 2, 4, 6 ,8 of 10% van het maximum van de desbetreffende salarisschaal.

7. Bovenschaligheid

7.1 Voor de werknemer van wie het persoonlijke salaris anders dan door toepassing van een stertoeslag hoger is dan het normale maximum van de schaal waarin zijn functie is ingedeeld wordt het salaris gesplitst in het zgn. 'functionele salaris', zijnde het normale maximum van de schaal waarin de uitgeoefende functie is ingedeeld, en een 'bovenschaligheidstoeslag'.

7.2 Salarisverhogingen worden uitsluitend berekend over het functionele salaris

8. Pensioen wordt opgebouwd over ten hoogste het normale maximum van de salarisschaal waarin de uitgeoefende functie is ingedeeld (en derhalve niet over de stertoeslag en bovenschaligheid).

9. Uitvoeringsbepalingen

De toepassing van deze salarisregeling geschiedt overeenkomstig de Uitvoeringsbepalingen bij de Salarisregeling zoals die tussen partijen zijn overeengekomen.

UITVOERINGSBEPALINGEN BIJ DE SALARISREGELING:

1. ALGEMEEN

1.1 Salarisschalen

In de salarisregeling wordt uitgegaan van indeling van functies in salarisschalen.

Onder verantwoordelijkheid van de directie wordt een overzicht bijgehouden van functies met omschrijvingen en de daarbij behorende salarisschalen overeenkomstig de indelingsbesluiten op basis van het functiewaarderingsstelsel.

1.2 Leeftijd en ervaring

1.2.1 Medewerkers jonger dan 21 jaar en ingedeeld in een van de schalen 1 t/m 8 worden gesalarieerd op basis van leeftijd en ontvangen een salaris overeenkomstig de desbetreffende leeftijdsregel in de van toepassing zijnde salarisschaal.

1.2.2 De vakvolwassen leeftijd voor alle schalen is 21 jaar. Vanaf deze leeftijd geschiedt salariering op basis van ervaring. De medewerker ontvangt ten minste het minimumsalaris van de van toepassing zijnde salarisschaal. Hetzelfde geldt, ongeacht de leeftijd, voor medewerkers ingedeeld in een van de schalen 9 t/m 12.

1.3 Bij aanstelling en bij salarismutatie wordt aan de medewerker de salarisschaal en het salaris in die schaal schriftelijk medegedeeld.

2. BEPALING VAN DE SALARISSCHAAL

2.1 Algemeen

De inhoud van de te vervullen functie is de basis voor de bepaling van de salarisschaal. Hierbij doen zich de hiernavolgende mogelijkheden voor. De met de medewerker gemaakte afspraken ter zake dienen schriftelijk (in de aanstellingsbrief dan wel in de persoonlijke arbeidsovereenkomst) te worden vastgelegd.

2.2 De medewerker voldoet aan de functie-eisen

Salariëring geschiedt in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

2.3 De medewerker voldoet (nog) niet geheel aan de functie-eisen

Salariëring geschiedt in een salarisschaal die behoudens bijzondere omstandigheden niet meer dan twee schalen lager ligt dan die waarin de uiteindelijk te vervullen functie is ingedeeld.

Afhankelijk van de mate waarin de betrokkene de geschiktheid voor de uiteindelijk te vervullen functie heeft verworven vindt salariëring in de daarbij behorende salarisschaal plaats.

Onder de 'uiteindelijk te vervullen functie' wordt verstaan de functie die bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst als zodanig is vastgelegd.

3. INPASSING IN DE SALARISSCHAAL

3.1 Bij indiensttreding

3.1.1 Medewerkers gesalarieerd op basis van leeftijd:

Inpassing geschiedt op de desbetreffende leeftijdsregel.

3.1.2 Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring:

Inpassing geschiedt op het minimum van de schaal. Indien elders verkregen relevante ervaring daartoe aanleiding geeft, kan inpassing op een hoger bedrag plaatsvinden, waarbij rekening dient te worden gehouden met de onderlinge verhoudingen binnen de desbetreffende afdeling.

3.2 Bij schaalverhoging in verband met vervulling van een andere functie

3.2.1 Medewerkers gesalarieerd op basis van leeftijd:

Inpassing in de nieuwe schaal geschiedt op dezelfde leeftijdsregel als waarop de medewerker in de oude schaal was ingedeeld.

3.2.2 Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring:

In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de medewerker op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben, verhoogd met een percentage door de directie te bepalen.

Het verschil met het oude salaris wordt in mindering gebracht op een eventuele bovenschaligheidstoelage. Indien hierna nog een bovenschaligheidstoelage overblijft, wordt in dezelfde schaal een zodanig hoger salarisbedrag, doch niet hoger dan het normale maximum, genomen, dat de toelage geheel kan worden verdisconteerd c.q. zoveel mogelijk kan worden verlaagd.

3.3 Bij schaalverhoging in verband met herwaardering van de functie

3.3.1 Medewerkers gesalarieerd op basis van leeftijd:

Inpassing in de nieuwe schaal geschiedt op dezelfde leeftijdsregel als waarop de medewerker in de oude schaal was ingedeeld.

3.3.2 Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring:

In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de medewerker op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben.

Het verschil met het oude salaris wordt in mindering gebracht op een eventuele bovenschaligheidstoelage. Indien hierna nog een bovenschaligheidstoelage overblijft, wordt in dezelfde schaal een zodanig salarisbedrag, doch niet hoger dan het normale maximum, genomen, dat de toelage geheel kan worden verdisconteerd c.q. zoveel mogelijk kan worden verlaagd.

3.4 Bij alle vormen van schaalverlaging

3.4.1 Medewerkers gesalarieerd op basis van leeftijd:

Inpassing in de nieuwe schaal geschiedt op dezelfde leeftijdsregel als waarop de medewerker in de oude schaal was ingedeeld.

3.4.2 Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring:

In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de medewerker op de datum van de schaalverlaging ook zonder die schaalverlaging recht zou hebben tot ten hoogste het maximum van de desbetreffende salarisschaal. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe functionele salaris.

Indien het oude salaris hoger was, wordt voor het verschil een herplaatsingstoeslag c.q. functieherwaarderingstoeslag toegekend die in drie jaar wordt afgebouwd volgens het navolgende schema:

1e halfjaar:	90%
2e halfjaar:	75%
3e halfjaar:	60%
4e halfjaar:	45%
5e halfjaar:	30%
6e halfjaar:	15%

Voor de medewerker die op het moment van schaalverlaging 55 jaar of ouder is blijft de toeslag nominaal in stand en vindt geen afbouw plaats.

N.B. Op de op het moment van schaalverlaging opgebouwde pensioenrechten is een overgangsregeling in het pensioenreglement van toepassing.

4. Jaarlijkse verhogingen

4.1 Medewerkers gesalarieerd op basis van leeftijd

Telkens op de eerste van de maand april volgend op dan wel samenvallend met de verjaardag wordt het salaris aangepast aan de dienovereenkomstige leeftijdsregel. Op de eerste van de maand april volgend op dan wel samenvallend met de 21e verjaardag vindt inpassing op het minimum van de desbetreffende schaal plaats. Vervolgens geschiedt de salariering op basis van ervaring.

4.2 Medewerkers gesalarieerd op basis van ervaring

4.2.1 Jaarlijks wordt op grond van een beoordeling van het functioneren bepaald of de medewerker in aanmerking komt voor toekenning van een periodieke verhoging van zijn salaris. De beoordeling vindt plaats volgens een beoordelingssystematiek zoals die met de Ondernemingsraad is overeengekomen dan wel nader zal worden gewijzigd.

4.2.2 Periodieke verhogingen vinden plaats op 1 april van ieder jaar. Voor de eerste keer op 1 april 2007.

4.2.3 De medewerker dient langer dan een half jaar in dienst te zijn alvorens hij in aanmerking kan komen voor een periodieke verhoging.

4.2.4 a. De periodieke verhoging is afhankelijk van de beoordeling.

b. Periodieke verhogingen worden toegekend totdat het maximum van de schaal waarin de functie is ingedeeld is bereikt.

4.2.5 Uiterlijk op 1 maart van het desbetreffende jaar heeft een beoordeling plaatsgehad.

4.2.6 In geval van arbeidsongeschiktheid die op 1 april langer dan vijf maanden heeft geduurd heeft geen beoordeling kunnen plaatsvinden en wordt derhalve geen periodieke verhoging toegekend.

Beoordeling vindt alsnog plaats drie maanden na de datum van werkhervatting. Een op basis daarvan toegekende periodieke verhoging gaat in uiterlijk op de eerste van de vierde maand na de maand van werkhervatting. Indien geen beoordeling plaatsvindt, is op dat moment het bepaalde in 4.2.5 van overeenkomstige toepassing.

STERTOESLAGREGELING:

Indien het maximum van de desbetreffende schaal is bereikt, kan een excellent functionerende medewerker worden gesalarieerd met een stertoeslag.

Doorgroei in de stertoeslag kan plaatsvinden op grond van een jaarlijkse beoordeling bij blijvend excellent functioneren totdat de maximale stertoeslag is bereikt.

Bij minder dan excellent functioneren blijft de medewerker het eerstvolgende jaar de hem toegekende stertoeslag behouden. Indien de medewerker in dat jaar wederom niet excellent functioneert, vindt een verlaging met maximaal twee stertoeslagregels plaats en zo vervolgens tot het maximum van de desbetreffende schaal.

Salarisschalen per 1 januari 2006:

Schaal	1 / 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimum	1.293,78	1.345,88	1.408,42	1.462,39	1.558,27	1.658,60	1.799,26	1.975,92	2.233,30	2544,17	2945,97
Maximum	1.597,26	1.703,64	1.829,11	2.034,04	2.234,07	2.457,19	2.757,48	3.136,38	3.757,75	4251,19	4888,98
Ster 1	31,94	34,07	36,58	40,68	44,68	49,15	55,15	62,72	70,90	80,76	93,52
Ster 2	63,89	68,14	73,17	81,37	89,37	98,29	110,29	125,46	141,79	161,54	187,05
Ster 3	95,83	102,22	109,74	122,04	134,05	147,43	165,45	188,18	212,70	242,30	280,57
Ster 4	127,79	136,29	146,33	162,72	178,72	196,57	220,60	250,91	283,59	323,07	374,09
Ster 5	159,73	170,36	182,91	203,41	223,40	245,72	275,75	313,64	354,49	403,84	467,61

Jeugdlonen / schalen

Leeftijd	1 / 2	3	4	5	6	7	8
15	711,57	740,23	774,64	805,48	860,11	918,99	985,80
16	808,61	841,17	880,26	915,32	977,40	1.044,31	1.120,23
17	905,65	942,11	985,89	1.025,16	1.094,59	1.169,62	1.254,66
18	1.002,67	1.043,05	1.091,52	1.135,00	1.211,97	1.294,94	1.389,09
19	1.099,71	1.143,99	1.197,16	1.244,83	1.329,26	1.420,26	1.523,51
20	1.196,74	1.244,93	1.302,79	1.354,67	1.446,55	1.545,57	1.660,05

ALGEMENE SALARISONTWIKKELING:

Telkens op 1 april worden de bedragen in de salarisschalen en de individuele functionele salarissen verhoogd met het percentage waarmee de prijsindex over de direct voorafgaande periode van januari tot januari is gestegen.

Onder prijsindex wordt verstaan de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens van het CBS.

Indien het Sociaal Regeerakkoord andere richtlijnen adviseert zal afgeweken kunnen worden betreffende toepassing van het prijsindexcijfer.

**Akte, houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst Heuvelman
(onderdeel uitmakende van de CAO 2006 – 2008)**

De ondergetekenden, optredend namens:

Werkgever:

Heuvelman B.V.

en

Werknemersorganisaties:

FNV Kunsten Informatie en Media te Amsterdam

CNV Dienstenbond te Hoofddorp

Komen het volgende overeen:

1. **Looptijd**: een looptijd van drie jaar, van 1-1-2006 t/m 31-12-2008.
2. **Salarisstijgingen**: Tijdens de looptijd van de CAO zullen de salarissen als volgt worden verhoogd:
 - per 1-1-2006 met 1,7 % (deze is reeds door de werkgever gegeven)
 - per 1-4-2007 en 1-4-2008 met de prijsindex over het voorafgaande jaar, gemeten over de periode januari / januari. Onder de prijsindex wordt verstaan de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens van het CBS.

NB: Indien er een sociaal akkoord wordt overeengekomen tussen de centrale overheid en de centrales van werkgevers en vakorganisaties zou dat tot afwijkingen kunnen leiden.

3. **Compensatie arbeidstijden**:

In overleg met de Ondernemingsraad zijn in ruil voor een 25% overurentoeslag in geld de volgende regelingen vervallen, die verband houden met de compensatie van 20% bij overschrijdingen van de jaarurennorm:

- Artikel 3.2 lid 1d (omschrijft een 20% toeslag in tijd voor uren die boven de jaaruren standaard zijn gewerkt) Akkoord, met dien verstande dat de eerste zin van dit lid moet blijven staan. Deze zin luidt: “ De normale arbeidsduur kan worden gerealiseerd in ten hoogste 261 dagen per jaarperiode”.
- Artikel 3.6 lid 3: vervallen.
- Uitvoeringsbepalingen Hoofdstuk 3: artikel 3.19 lid 3.

4. **Vergoeding kinderopvang**:

Een regeling kinderopvang in te voeren per 1-1-2006 met een vergoedingsniveau van 1/6 deel van de opvangkosten (alle vormen van kinderopvang tussen 0 en 12 jaar) per ouder voor de uren waar van opvang gebruik wordt gemaakt.

5. **Pensioenen**:

5.1 De tekst van artikel 7:1 pensioen en ziektekosten zal aangepast worden. Het artikel wordt gesplitst in een pensioen en een ziektekosten artikel.

5.2 Pensioen: In de tekst wordt opgenomen dat de PNO 2 regeling van toepassing is maar dat werknemers die momenteel nog vallen onder de PNO 1 regeling kunnen kiezen om op vrijwillige basis over te gaan naar de PNO 2 regeling. Het huidige pensioencontract bij PNO loopt af per september 2007. Een nieuwe pensioenregeling en -contract per 1-10-2007 zal ter goedkeuring in instemming voorgelegd worden aan Ondernemingsraad en Vakvereniging(en).

5.3 De werkgeversbijdrage in de premie blijft 50%

6. Ziektekosten:

6.1 De werkgever sluit een of meerdere (restitutie of natura polis) collectieve contracten af met zorgverzekeraars. Het voordeel van de collectieve zorgverzekering (maximaal 10%) wordt doorgegeven aan de werknemers.

6.2 In de CAO wordt een basisregeling tegemoetkoming kosten zorgverzekering opgenomen met een tegemoetkoming voor alle werknemers van 50% na aftrek van werkgeversbijdrage. Deze regeling is van toepassing voor medewerkers in dienst op 31-12-2005 en voor gezinsleden zoals deze op 31-12-2005 aangemeld stonden bij PNO. Voor medewerker in dienst vanaf 1-1-2006 geldt alleen de wettelijke bijdrage.

6.3 Indien de ziekte werk gerelateerd is, vast te stellen door de bedrijfsarts, zal de werkgever, in het geval de no-claim wordt aangetast, het verschil geheel of gedeeltelijk vergoeden.

7. Arbeidsongeschiktheid:

7.1. Aanvulling bij ziekte in de eerste twee jaar:

1^e jaar 100%

2^e jaar 70% met uitzondering van de uren waarop de medewerker reïntegreert of indien de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard. In die gevallen wordt 100% aanvulling gegeven.

7.2 Invoering van de WIA:

Per 1-1-2006 is de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen van kracht. De opvolger van de WAO.

- Wie 35% of minder arbeidsongeschikt wordt verklaard blijft in loondienst bij het bedrijf en krijgt geen uitkering. Hier is herplaatsing (reïntegratie) in de oude of een vergelijkbare functie aan de orde.
- Het bedrijf zal begin 2007 de mogelijkheid tot het afsluiten van een verzekering tegen de negatieve inkomenseffecten van de WIA (uitkeringsniveau en excedent) met de Ondernemingsraad en Vakvereniging(en) bespreken.
- De negatieve effecten gelden vooral voor de WGA (Werkhervattingregeling Gedeeltelijk arbeidsongeschikten; werknemers die nog tussen de 20 en 65% van het laatste salaris kunnen verdienen) De verzekering vult aan tot 70% van het oude salaris als arbeidsongeschikte werknemers te weinig kunnen bijverdienen.
- De werknemers die minder dan 20% verdien capaciteit over houden komen in de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) en krijgen een uitkering van 75% van het salaris.

7.3 Gezond werken / arbeidsomstandigheden:

De RI&E wordt door de OR geëvalueerd en het plan van aanpak waarin concrete maatregelen zijn opgenomen om risico blootstelling te verminderen of te voorkomen wordt indien nodig aangepast. Met de OR worden afspraken gemaakt omtrent het beleid m.b.t. de wijze waarop arbeidsongeschikte werknemers in het werkproces worden gereïntegreerd. Op basis van dat beleid worden individuele reïntegratie trajecten voor de werknemer opgesteld.

8. Overige punten:

8.1 Levensfase gericht personeelsbeleid:

Innovatie leidt tot andere productieprocessen. Ontgroening en vergrijzing leiden ook tot een gemiddeld "ouder" personeelsbestand. Snelle veranderingen in techniek, processen en klantvraag leiden tot behoefte aan snelle aanpassing van competenties en vaardigheden. Er dient een goede en vooral gezonde balans te zijn tussen werk en privé. Verschillende levensfasen kennen daarbij een verschillende balans. Meestal wordt daarop niet actief gestuurd. Wel is dat nodig om employability en als effect daarvan een verantwoorde doorstroom te bevorderen.

Daarom zal met concrete maatregelen en instrumenten het levensfase gericht personeelsbeleid vorm worden gegeven. Daarvan kunnen ook arbeidsvoorwaardelijke instrumenten deel uit maken. Tenminste zouden tijdens de looptijd van deze CAO de volgende instrumenten geïntroduceerd moeten worden:

- loopbaangesprekken op verzoek van de medewerker
- Een op te stellen Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) per werknemer die daarom verzoekt. Op verruiming van beroepscompetenties gerichte scholing maakt nadrukkelijk onderdeel uit van het POP met de uitdrukkelijke bepaling dat de scholingsplannen moeten passen binnen het opleidingsbudget wat jaarlijks met de ondernemingsraad besproken zal worden.

8.2 Besluiten OR/directie over CAO onderwerpen:

In het overleg tussen OR en directie van 16 januari j.l. zijn de besluiten genomen die leiden tot aanpassing van de CAO. Deels worden die onderwerpen ook in deze voorstellennotitie behandeld en van aanvullingen voorzien. In grote lijnen kunnen we instemmen met de voorgestelde wijzigingen. Per besluit ziet dat er als volgt uit:

1. Looptijd: zie punt 1 van deze notitie.
2. Uitbreiding vakantie uren 192 naar 200: akkoord
3. Uitbreiding inconveniënten compensatieregeling weekend naar 24 uur per dag: akkoord.
4. Opzegtermijn voor de werknemer naar 1 kalendermaand.
5. Saldo uren / compensatie uren: m.u.v. opmerkingen onder punt 3 akkoord.
6. PC Privé vervallen: akkoord.
7. Koppeling beloning – waardering: akkoord met de afspraak.
8. Eén extra vakantiedag bij 5 jaar onafgebroken dienstverband opnemen in CAO tekst: akkoord
9. Toeslag werken op feestdagen; 35% tijd naar 100% in geld en inconveniënten compensatieregeling blijft van kracht: akkoord.
10. Zorgverzekering: zie punt 6.2 van deze notitie.
11. Pensioenen: zie punt 5 van deze notitie.
12. Procedure salarisverhogingen: akkoord met besluit conform instemming OR
13. Senioren dagen: het is wettelijk nog steeds toegestaan senioren dagen in een CAO op te nemen. Tenzij deze niet objectief gerechtvaardigd kunnen worden. De senioren dagen zullen conform CAO 2003 – 2005 weer opgenomen worden, t.w.:

De werknemer heeft recht op de volgende extra vakantiedagen op basis van zijn leeftijd:

45 tot en met 49 jaar	:	1
50 tot en met 54 jaar	:	2
55 jaar en ouder	:	3

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd op 31 december van het desbetreffende kalenderjaar.

14. Bij 12,5 en 25 jaar wordt 1 dag bijzonder verlof toegekend: akkoord als dat naar wij aannemen met behoud van salaris is.

Ondertekening;

Namens werkgever:

d.d.

Heuvelman B.V. te Utrecht

C.J. Bolland

Drs. J.P.R. Bolland

Namens de werknemersorganisaties:

d.d.

FNV Kunsten Informatie en Media te Amsterdam

M. Kothman

Aantekeningen: