

#250926

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen Imko BV, The Nut Company te Doetinchem
als partij ter ene zijde
en

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij ter andere zijde is de volgende
Collectieve Arbeids Overeenkomst afgesloten.

17 juli 2006 tot 1 augustus 2008

INHOUDSOPGAVE CAO

Artikel 1:	DEFINITIES	3
Artikel 2:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	3
Artikel 3:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN.....	4
Artikel 4:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	4
Artikel 5:	AANNEMING EN ONTSLAG.....	5
Artikel 6:	DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	6
Artikel 7:	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN.....	8
Artikel 8:	TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN.....	8
Artikel 9:	TOESLAG BEZWARENDE WERKOMSTANDIGHEDEN.....	9
Artikel 10:	PARTICULIERE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	10
Artikel 11:	TOESLAG VOOR OVERWERK	10
Artikel 12:	PLOEGENDIENST.....	11
Artikel 13:	VAKANTIETOESLAG	12
Artikel 14:	WINSTDELINGSREGELING	12
Artikel 15:	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	12
Artikel 16:	ZON- EN FEESTDAGEN.....	14
Artikel 17:	VAKANTIE	15
Artikel 18:	KORT VERZUIM.....	17
Artikel 18A:	SPECIALE VERLOFVORMEN	19
Artikel 19:	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN.....	19
Artikel 20:	DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	20
BIJLAGE I		21
BIJLAGE II.....		22
BIJLAGE III.....		23
BIJLAGE IV		27
BIJLAGE V.....		33
BIJLAGE V.....		33
BIJLAGE VI		34
BIJLAGE VII		35

Artikel 1: DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkingssfeer : de CAO geldt voor alle werknemers tot en met functiegroep I, werkzaam bij Imko BV op de locaties Blijham, Doetinchem en Hardinxveld-Giessendam;
- b. werkgever : de partij enerzijds;
- c. vakvereniging : elk der partijen anderzijds te weten FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond;
- d. werknemer : iedere werknemer of werknemster, die bij de werkgever krachtens een arbeidsovereenkomst (ex artikel 610 BW) in dienst is, hetzij voor de volledige, hetzij voor een gedeelte van de in het bedrijf geldende normale arbeidsduur.
- e. deeltijdarbeids-overeenkomst : arbeidsovereenkomst waarin de overeengekomen arbeidsduur minder is dan de in het bedrijf geldende normale arbeidsduur. De CAO wordt naar rato toegepast tenzij anders vermeld;
- f. maand : een kalendermaand;
- g. dienstrooster : een werktijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen en beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. maandsalaris : het per maand uitbetaalde basissalaris
- i. maandinkomen : het basissalaris vermeerderd met ploegentoeslag, bijdrage ziektekostenverzekering en persoonlijke toeslag.
- j. uurloon : 1/173,33e deel van het maandsalaris plus persoonlijke toeslag;
- k. jaarinkomen : 12 x het uitbetaalde maandinkomen plus vakantietoeslag;
- l. huishoudelijk-reglement : het binnen de onderneming van kracht zijnde reglement van orde;
- m. ondernemingsraad : de door de werknemers gekozen vertegenwoordiging van het personeel, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- n. levenspartner : de persoon, niet zijnde verwant in 1e of 2e graad, met wie de werknemer een duurzame gezamenlijke huishouding voert. Bedoelde gezamenlijke huishouding dient schriftelijk gemeld te zijn bij de werkgever.

Artikel 2: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich, deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich, generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan omschreven in artikel 19 en 20.
3. De werkgever verplicht zich, geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die strijdig zijn met hetgeen in deze CAO is bepaald.

Artikel 3: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen verplichten zich, deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich, met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 19 en 20.
3. De vakverenigingen verplichten zich, te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen, op de grondslag van deze CAO en het huishoudelijk reglement.

Artikel 4: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden, de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden, alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen; ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn normale taak behoren en voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de betreffende bepalingen van het bedrijf van de werkgever in acht te nemen. Deze bepalingen zijn vastgelegd in het huishoudelijk reglement.
4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en hygiëne in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.
5. Indien de werknemer betaalde arbeid voor derden verricht of als zelfstandige een nevenbedrijf voert, is hij verplicht de werkgever hiervan in kennis te stellen. De werkgever kan de werknemer deze werkzaamheden verbieden, indien de werkzaamheden bij werkgever daarvan schade ondervinden.
6.
 - a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook ná beëindiging van de dienstbetrekking.
 - b. Zo nodig zal de werknemer gehouden zijn een concurrentiebeding te ondertekenen als opgenomen in bijlage I van deze CAO.
7. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit wenselijk of noodzakelijk acht, zich voor rekening van de werkgever geneeskundig te laten onderzoeken.
8. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, als genoemd in artikel 670 lid 3 BW (te weten militaire dienst dan wel vervangende dienst), heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig.

De werknemer, die reeds vóór zijn indiensttreding een dergelijke verbintenis heeft aangegaan, is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen, binnen vier weken na datum van indiensttreding.

9. De werknemer is, indien de werkgever dit verlangt, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij de CAO en het huishoudelijk reglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 5: AANNEMING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor een onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijd van tenminste zes maanden.Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden verlengd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers, die voor onbepaalde tijd in dienst zijn:
 1. door opzegging door de werkgever, met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking in hele jaren na de meerderjarigheid van de werknemer heeft geduurd, waarbij de opzeggingstermijn ten hoogste 13 weken zal bedragen; deze termijn wordt voor de werknemer, die ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar is, verlengd met één week voor elk vol jaar, dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt eveneens ten hoogste 13 weken;
 2. door opzegging door de werknemer, met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, waarbij de opzeggingstermijn ten hoogste zes weken zal bedragen; met dien verstande, dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan één maand zal bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden, dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de maand.
 - b. voor werknemers, die voor bepaalde tijd in dienst zijn:

op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, eerste lid, tenzij het bepaalde in de aanhef van lid 3 van dit CAO-artikel van toepassing is.

 1. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet voor bepaalde tijd, zal de werkgever één week vóór het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen aan de werknemer.

4. Het bepaalde in artikel 670 BW, eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing voor de werknemer, die voor bepaalde tijd in dienst is, noch voor de werknemer van 65 jaar en ouder.
5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de in de pensioenregeling voor de werknemer vastgestelde pensioendatum of op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
6. Indien, in afwijking van het in lid 5 bepaalde, de dienstbetrekking wordt voortgezet of indien werknemers van 65 jaar en ouder in dienst worden genomen, is lid 3 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 6: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Iedere werknemer werkt volgens één der volgende dienstroosters:
 - een dagdienstrooster, dat een tijdvak omvat van één week en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en gemiddeld op jaarbasis 38 uur per week;
 - een twee-ploegendienstrooster, dat een tijdvak omvat van twee aaneengesloten weken en een normale arbeidsduur van 40 uur per week en gemiddeld op jaarbasis van 38 uur per week;
 - een drie-ploegendienstrooster, dat een tijdvak omvat van drie aaneengesloten weken en een normale arbeidsduur van 40 uur (zie lid 3.c van dit artikel) per week en gemiddeld op jaarbasis van 38 uur per week.
2. Teneinde een 38-urige werkweek te bereiken, heeft men recht op 12 roostervrije dagen (ATV-dagen) per jaar. Voor de werknemers op locatie Hardinxveld-Giessendam wordt de arbeidsduurverkortingsvorm gegeven door middel van roosters met 1 uur arbeidsduurverkortingsvorm per week plus 6 ATV-dagen per jaar. Deze ATV-dagen kunnen in principe worden opgenomen als waren het snipperdagen, met inachtneming van het volgende:
 - maximaal 8 dagen kunnen door de werkgever, in overleg met de Ondernemingsraad, collectief danwel per groep danwel per afdeling danwel per individu worden vastgesteld, met een aanzeggingstermijn van 4 weken. De overige dagen zijn individueel vrij opneembaar. Voor de locatie Hardinxveld-Giessendam zal in overleg met de Ondernemingsraad een voor deze locatie toepasselijke regeling worden opgesteld, uitgaande van het geringere aantal ATV-dagen;
 - een door werkgever ingeroosterde ATV-dag kan slechts worden ingetrokken op grond van zwaarwegende bedrijfsbelang. Indien het voor het eind van het kalenderjaar niet is gelukt de dag opnieuw in te roosteren wordt de ATV-dag toegevoegd aan de snipperdagen van volgend jaar;
 - de ATV-dagen zijn niet vervangbaar als de werknemer deze dagen niet kan genieten tengevolge van hem betreffende persoonlijke omstandigheden. In geval van arbeidsongeschiktheid is de werkgever echter bereid drie dagen te compenseren;
 - indien in opdracht van de werkgever op een door werknemer aangevraagde ATV-dag toch gewerkt moet worden, wordt deze niet afgeschreven van het saldo;
 - op 31 december van ieder jaar vervallen de niet-opgenomen ATV-dagen van dat jaar, tenzij het door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is geweest deze dagen op te nemen, het laatste ter beoordeling van de directie. In dat geval zal de opname alsnog in nader overleg worden geregeld;

- voor bepaalde studies, die in werktijd worden gevolgd, kunnen maximaal twee ATV-dagen van het saldo worden afgetrokken.
Zie voor wat betreft het bovenstaande ook het huishoudelijk reglement.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf dagen van de week, conform het volgende schema:
 maandag tot/met donderdag: 08.15 - 17.00 uur
 vrijdag 08.15 - 15.45 uur
 (inclusief een lunchpauze van 30 minuten)
 Om een goede aansluiting met andere afdelingen te garanderen kan, daar waar noodzakelijk, eerder worden begonnen.
 - b. In de twee-ploegendienst wordt normaliter op de eerste vijf werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een vroege en een late dienst zijn ingedeeld, conform het volgende schema:
 vroege dienst 06.00 - 14.30 uur
 late dienst 14.30 - 23.00 uur
 (inclusief een lunchpauze van 30 minuten)
 - c. In de drie-ploegendienst wordt normaliter op de eerste vijf werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers zijn ingedeeld in een vroege, een late en een nachtdienst.
 Het huidige roulatieschema van deze drie-ploegendienst is nacht - laat - vroeg.
 De tijden van deze diensten zijn als volgt:
 vroege dienst 06.00 - 14.30 uur
 late dienst 14.30 - 23.00 uur
 nachtdienst 23.00 - 06.00 uur
 (in de drie-ploegendienst is de pauze voor de nachtdienst voor rekening van de werkgever, in de vroege en late dienst voor rekening van de werknemer.) In geval van overwerk worden echter alleen de gewerkte uren betaald.
 Alhoewel de werkelijke arbeidsduur van de nachtdienst niet gelijk is aan acht uur, wordt deze dienst toch als een normale dienst beschouwd.
 - d. Met deeltijders kan schriftelijk worden overeengekomen dat van de begintijden/eindtijden van de diensten wordt afgeweken.
 - e. In overleg met de Ondernemingsraad kunnen –per locatie- de tijden als genoemd in sub a t/m c worden gewijzigd.
 4. Voor een werknemer, die gedeeltelijk leerplichtig is, geldt dat de normale arbeidsduur (als genoemd in lid 1 van dit artikel) voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal dagen, waarop aan de leerplicht wordt voldaan.
 5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 6. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging om daarover met de werkgever overleg te plegen.
 7. Iedere voor de dagdienst aan te nemen werknemer dient zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst bereid te verklaren om in twee- of drie-ploegendienst werkzaam te zijn.

Iedere werknemer, die wordt aangenomen voor twee-ploegendienst, dient zich bereid te verklaren om ook in drie-ploegendienst werkzaam te zijn.

Artikel 7: FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

- 1 a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functie-groepen, op basis van 'ranking' (zie bijlage II).
Deze 'ranking' is opgesteld in overleg met en na accoord van de Ondernemingsraad. Iedere wijziging in deze 'ranking' dient te worden geaccordeerd door de Ondernemingsraad.
- b. Bij iedere functiegroep hoort een salarisschaal op basis van periodieken. Bij functiegroep A hoort een salarisschaal die zowel een schaal op basis van leeftijd als een schaal op basis van periodieken omvat.
- 2 a. Werknemers, die over de kundigheden en/of ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- b. Werknemers, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en/of ervaring beschikken, die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, ten hoogste zes maanden, in een lagere schaal worden ingedeeld dan met die functie overeenkomt.
- c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in hun eigen functiegroep en salarisschaal. Deze werknemers worden extra beloond, conform artikel 8, lid 5.
- 3 a. Werknemers, die tengevolge van promotie worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in die hogere functiegroep ingedeeld in een salarisschaal, waarvan het salaris minimaal gelijk is aan het salaris in hun oude salarisschaal. Deze indeling gebeurt met ingang van de eerstvolgende maand.
- b. Werknemers, die hetzij bij wijze van uitzondering door eigen toedoen, hetzij op eigen verzoek, hetzij na twee jaar arbeidsongeschiktheid in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in een lagere functie is geschied.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functie-groep, waarin zijn functie is ingedeeld; de salarisschaal, waarin hijzelf is ingedeeld; zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal periodieken, waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 8: TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Aan de werknemer, die nog niet het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, zal eenmaal per jaar een periodiek worden toegekend. Het niet toekennen van een periodiek is slechts mogelijk op grond van niet-goed functioneren; in dat geval zal dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer worden medegedeeld.
Indien een periodiek wordt toegekend, gaat deze verhoging in per 1 januari. Nieuwe medewerkers, in dienst tredend voor 1 juli van enig jaar komen per eerstvolgende januari in aanmerking voor een periodieke verhoging. Nieuwe medewerkers, in dienst tredend op of na 1 juli van enig jaar komen per eerstvolgende januari nog niet in aanmerking voor een periodieke verhoging.
Het bovenstaande geldt niet voor de werknemer, ingedeeld in functiegroep A, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt. Salariswijzigingen voor deze werknemer vinden plaats conform lid 2.a. van dit artikel.
Tussentijdse salariswijzigingen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal conform:

- artikel 7, lid 2.b;
 - artikel 7, lid 3.a of 3.b;
 - artikel 8, lid 1.
2.
 - a. De werknemer, ingedeeld in functiegroep A, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, wordt met ingang van de maand, waarin hij jarig is, geplaatst in de met zijn leeftijd overeenkomende leeftijdsschaal.
 - b. De werknemer, ingedeeld in functiegroep A wordt vanaf 22 jaar beloond volgens de periodiekschaal conform lid 1 van dit artikel eerste alinea.
 3. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn om hem op basis van het aanvangssalaris te belonen, zullen hem -in overeenstemming met die ervaring- periodieken worden toegekend.
 4. Indien een werknemer van 22 jaar of ouder, hetzij door eigen toedoen, hetzij op eigen verzoek (zie artikel 7, lid 3.b) wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-periodieken van zijn oude en nieuwe functiegroep.
 5. De werknemer, die een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een toeslag.

Deze toeslag ("vervangingstoelage") bedraagt het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-periodieken van de twee betreffende functiegroepen. Deze uitkering wordt betaald, indien de waarneming langer dan vijf dagen heeft geduurd, behalve in het geval, dat de waarneming plaatsvindt in verband met vakantie. Na de lopende maand waarin de vervanging een aanvang heeft genomen en de eerste daaropvolgende gehele maand, zal de vervangingstoelage worden verhoogd tot het hele verschil als hierboven omschreven. De duur van de vervanging zal op enigerlei wijze worden vastgelegd. De vervangingstoelage wordt niet toegekend aan de werknemer, voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep reeds rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie.

Artikel 9: TOESLAG BEZWARENDE WERKOMSTANDIGHEDEN

1. De werknemer, die in zijn functiegroep geregeld arbeid moet verrichten onder bezwarende omstandigheden, ontvangt hiervoor een toeslag. Deze toeslag zal gelijktijdig met het maandsalaris worden uitbetaald.
2. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het aantal gewogen punten op basis van het SAO-systeem voor bezwarende omstandigheden. Op basis van het puntentotaal zijn de functies onderverdeeld in de volgende groepen:

groep 1:	0 - 19 punten	geen toeslag
groep 2:	20 - 39 punten	Euro 1,11 toeslag per dag, resp. 1,13 vanaf 1 augustus 2006 resp. 1,14 vanaf 1 augustus 2007 resp. 1,15 vanaf 1 januari 2008.
groep 3:	40 - 59 punten	Euro 2,22 toeslag per dag, resp. 2,26 vanaf 1 augustus 2006 resp. 2,28 vanaf 1 augustus 2007 resp. 2,31 vanaf 1 januari 2008.
3. De toeslag maakt geen deel uit van de vakantietoelage, de ploegentoeslag, de pensioengrondslag en andere toeslagen, hoe deze ook mogen heten.

4. De toeslag wordt evenredig verminderd met elke niet gewerkte dag (behalve indien het vrije dagen met behoud van salaris betreft).
5. Voor werknemers, jonger dan 22 jaar, wordt op de toeslag geen leeftijdsafbouw toegepast.
6. Indien er wijzigingen optreden in de bezwarende omstandigheden, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, zal de toeslag worden aangepast.

Artikel 10: PARTICULIERE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Aan de werknemer, die de loongrens van de Ziekenfondswet overschrijdt of heeft overschreden, zal een bijdrage worden verstrekt voor de premie van een particuliere ziektekostenverzekering. Deze bijdrage is gelijk aan het maximale werkgeversdeel van de premie voor de verplichte Ziekenfondswet.

Vanaf 1.1.2006 zal de werkgeversbijdrage voor alle werknemers geschieden conform de bepalingen van de Zorgverzekeringswet (inkomensafhankelijke premie).

Artikel 11: TOESLAG VOOR OVERWERK

- 1
 - a. Als overwerk wordt beschouwd: door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens dienstrooster geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
 - b. Als verschoven uren worden beschouwd: aan deeltijders door of namens werkgever opgedragen arbeid op uren binnen het 8-urige dienstrooster, dat voor hem van toepassing is, waarbij de overeengekomen arbeidstijd per dag of per week niet wordt overschreden, terwijl deze uren buiten de overeengekomen werktijden vallen.
 - c. Als meerwerk wordt beschouwd: aan deeltijders door of namens de werkgever opgedragen arbeid op uren binnen het 8-urige dienstrooster, dat voor hem van toepassing is, waarbij de overeengekomen arbeidstijd per dag of per week wordt overschreden. Meerwerk kan door de werkgever evenals overwerk worden opgelegd. De deeltijder ontvangt over meeruren vakantietoeslag conform artikel 13 en bouwt vakantierechten op conform artikel 17. Meeruren tellen mee bij de bepaling van de pensioengrondslag.
- 2
 - a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, maar is voor de werknemer, die jonger is dan 55 jaar, verplicht indien de eisen van het bedrijf -naar het oordeel van de werkgever- dit noodzakelijk maken.
De werkgever zal de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht nemen.
 - b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale 40-urige werkweek wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
 1. het eerste half uur geldt niet als overuur, hiervoor wordt een normaal half uurloon, zonder toeslag uitbetaald;
 2. voor overuren op maandag tot en met vrijdag wordt een toeslag betaald van 50% van het geldende uurloon;
 voor uren op zaterdag en/of zon- en feestdagen geldt een toeslag van 100% van het geldende uurloon;
 voor overuren, die op vrijdagnacht van 23.00 - 24.00 uur worden gedraaid, geldt een toeslag van 100%; dit laatste echter alleen, indien er sprake is van een zesde dienst en niet, wanneer het om een verschoven dienst gaat;

3.
 - a. overuren mogen worden opgespaard tot maximaal 50 uur, daarna worden ze automatisch uitbetaald. Daarvóór kunnen overuren ofwel worden uitbetaald, ofwel worden opgenomen in vrije tijd. Voor het opnemen in vrije tijd geldt, dat dit dient te gebeuren in overleg met de werkgever en voor zover de bedrijfsomstandigheden het toelaten;
 - b. meeruren en de overwerktoeslag voor deeltijders worden uitbetaald en niet in vrije tijd opgenomen;
 - c. bij speciaal aan te wijzen functies zal de de structureel benodigde extra tijd buiten normale diensturen gemoed met ploegoverdracht worden gecompenseerd door middel van een vaste toeslag op het salaris, gebaseerd op een kwart uurloon.
4. de werknemer, die in deeltijd werkzaamheden verricht, maakt aanspraak op een toeslag voor overwerk, wanneer ook de full-timer daar aanspraak op kan maken.

Artikel 12: PLOEGENDIENST

1.
 - a. De toeslag voor de twee-ploegendienst bedraagt 15%.
 - b. De toeslag voor de drie-ploegendienst bedraagt 19%.
 - c. De toeslag voor een incidentele nachtdienst bedraagt 27%
 - d. De ploegentoeslag wordt berekend over het maandsalaris plus de vaste persoonlijke toeslag. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt hem een evenredig deel van de toeslag betaald, met dien verstande dat, indien de werknemer gedurende 15 werkdagen in twee- of drie-ploegendienst werkzaam is geweest, hij betaald krijgt alsof hij een volledige ploegendienst gedraaid zou hebben.
 - e. Een deeltijder ontvangt ploegentoeslag, indien de overeenkomstige volletijdsfunctie in ploegendienst wordt uitgevoerd.
 - f. In die gevallen waarin werknemer door werkgever gevraagd wordt om op korte termijn (dwz binnen 1 week) in te vallen in een rooster, afwijkend van het voor de werknemer lopende rooster, ontvangt werknemer een zgn. sprongtoeslag. Deze sprongtoeslag bedraagt 0,5% van het maandsalaris en wel voor de gecombineerde sprong heen en terug.
 - g. Werknemers werkzaam in de kantine, ontvangen een toeslag van 25% per gewerkt uur voor de uren, gelegen na 18.00 uur.
2. Indien de werknemer in verband met bedrijfsomstandigheden of op medische gronden (dus niet door eigen toedoen of op eigen verzoek) wordt overgeplaatst naar een andere dienst, behoudt hij de lopende maand nog de extra beloning, die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst. Daarna ontvangt de werknemer het hieronder genoemde percentage van het verschil in ploegentoeslag van zijn oude en nieuwe dienstrooster, gedurende de daarbij vermelde perioden:
 - a. indien hij één jaar of langer, doch korter dan drie jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

1 maand	100%;
1 maand	80%;
1 maand	60%;
½ maand	40%;

- b. indien hij drie jaar of langer, doch korter dan vijf jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 1 maand 100%;
 - 2 maanden 80%;
 - 2 maanden 60%;
 - 1 maand 40%;
 - 1 maand 20%;
- c. indien hij vijf jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 1 maand 100%;
 - 6 maanden 80%;
 - 6 maanden 60%;
 - 6 maanden 40%;
 - 6 maanden 20%;
- d. indien hij vijf jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt en 60 jaar of ouder is, vindt geen afbouw van ploegentoeslag plaats.

Artikel 13: VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van juni tot en met mei.
2. Jaarlijks zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag betalen van 8% van zijn in het vakantietoeslagjaar 12 x betaalde maandinkomen, inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge ziekte of arbeidsongeschiktheid. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal geschieden tegelijk met de uitbetaling van de maand mei.
3. De vakantietoeslag zal minimaal gelijk zijn aan de vakantietoeslag, behorend bij salarisschaal E met 0 functiejaren.

Artikel 14: WINSTDELINGSREGELING

Er is een winstdelingsregeling vastgesteld. Met instemming van de ondernemingsraad is een uitvoeringsregeling opgesteld. De uitkering van de bedragen zal gebeuren na goedkeuring van de jaarcijfers, en - voorzover van toepassing - met gebruikmaking van fiscale faciliteiten.

Artikel 15: UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheids-verzekeringen (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Op de werknemer, van wie de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, zijn volgende aanvullingen van toepassing over het deel dat de werknemer arbeidsongeschikt is:

- Gedurende het eerste jaar:
in de eerste 4 maanden tot 100%,
van de 5^e t/m de 8^e maand tot 95%, en
van de 9^e t/m de 12^e maand tot 90% van het laatst genoten netto inkomen.
- In het gehele tweede jaar tot 85% van het laatst genoten netto inkomen.

Wanneer een werknemer gebruik wil maken van de mogelijkheid een second opinion aan te vragen, dient hij zulks te doen binnen 5 werkdagen. Gedurende de duur van de second opinion betaalt de werkgever 70% van het dagloon. Wordt werknemer in het gelijk gesteld, dan wordt achteraf aangevuld tot het percentage, genoemd in bovenstaand overzicht. Wordt werknemer in het ongelijk gesteld, dan vindt geen aanvulling plaats. Wel behoudt de werknemer in dat geval het recht de aangeboden functie alsnog met directe ingang te accepteren.

- Voor het 3^e jaar en verder is het volgende overeen gekomen:
Bij arbeidsongeschiktheid groter dan 80% (IVA) zal bij beëindiging dienstverband een eenmalig bedrag worden uitgekeerd, ter grootte van een aanvulling over de eerste twee jaar tot 100% van het laatstgenoten netto inkomen.

Bij arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80% (WGA) zal in het 3^e t/m 7^e jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% van het laatstgenoten netto inkomen.

Bij arbeidsongeschiktheid onder 35% vindt gedurende het 3^e t/m het 9^e jaar een aanvulling plaats op het feitelijk verdiende inkomen conform volgende staffel:

- In 3^e jaar: 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen
- In 4^e jaar: 60% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen
- In 5^e jaar: 50% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen
- In 6^e jaar: 40% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen
- In 7^e jaar: 30% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen
- In 8^e jaar: 20% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen
- In 9^e jaar: 10% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen

Onder inkomen in bovenstaande staffel wordt verstaan: netto inkomen.

- Gewerkte uren en uren arbeidstherapie zullen worden beloond tegen 100%

3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel genoemde bovenwettelijke uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken, indien het gaat om een werknemer die:

- a. geen wettelijke uitkering ontvangt;
- b. de controlevoorschriften overtreedt;
- c. misbruik maakt van deze regeling.

4. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

5. Ingeval van een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een werknemer, zal de werkgever advies inwinnen bij de Arbodienst en Uitvoeringsinstelling over:
 - a. de mogelijkheid om de desbetreffende arbeidsplaats alsnog geschikt te maken voor de werknemer, dan wel;
 - b. de mogelijkheid van een tewerkstelling elders in het bedrijf te onderzoeken, al dan niet na het treffen van voorzieningen.
Een nadere uitwerking van de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers is opgenomen in Bijlage IV.4.
6. Werkgever zal voor alle werknemers een WGA-hiaatverzekering afsluiten, die het hiaat dekt dat ontstaat in de vervolgitkeringfase, indien de restverdien-capaciteit door de arbeidsongeschikte voor minder dan 50% wordt benut. De premie van deze verzekering wordt gedragen door werkgever.
7. Overgangsbepaling WAO:
Op werknemers, die al eerder (gedeeltelijk) zijn gereïntegreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden in de zin van de WAO, zijn de bepalingen m.b.t. (aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals verwoord in de CAO 18.7.2005 – 17.7.2006.

Artikel 16: ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden verstaan:
Nieuwjaarsdag
1e en 2e Paasdag
Hemelvaartsdag
1e en 2e Pinksterdag
1e en 2e Kerstdag
Koninginnedag
Bevrijdingsdag (5 mei) eenmaal per 5 jaar
alsmede de dag, die incidenteel door de overheid wordt aangewezen als een nationale feestdag.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Voor zover een feestdag valt op een volgens dienstrooster te werken dag, wordt het salaris doorbetaald.
Voor deeltijders geldt dat zon- en feestdagen die op roostervrije dagen vallen niet worden gecompenseerd.
4. Voor de toepassing van dit artikel worden de zon- en feestdagen geacht 24 uur te omvatten en aan te vangen om 0.00 uur, voor de nachtdienst om 23.00 uur.
5. Arbeid op religieuze (feest)dagen
Werknemer kan werkgever verzoeken om wegens religieuze overtuiging op bepaalde dagen niet te hoeven werken. Werkgever zal indien en voorzover mogelijk een dergelijk verzoek honoreren. Een eventuele afwijzing zal schriftelijk beargumenteerd aan betrokkene worden medegedeeld. Eventuele eerdere, op individuele basis, met werknemer gemaakte afspraken dienaangaande blijven onverminderd van kracht.

Artikel 17: VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Vakantiedagen zullen nimmer in geld worden uitbetaald, behoudens in gevallen als bedoeld in leden 3 en 11 van dit artikel.

Het aantal vakantiedagen

- 3 a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 25 dagen (200 uur).
Werknemer kan per jaar 5 extra vakantiedagen kopen resp. zijn bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. De waarde van een (ver)koopdag wordt berekend aan de hand van het uurloon; verrekening vindt plaats in overleg, conform de op te stellen uitvoeringsregeling.
- b. In afwijking van en behalve hetgeen in lid 3.a van dit artikel bepaald is, hebben de volgende werknemers per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van salaris:
werknemers tot 18 jaar : 5 dagen (40 uur)
werknemers van 19-23 jaar : 2 dagen (16 uur)
werknemers van 24-30 jaar : 4 dagen (32 uur)
werknemers van 31-37 jaar : 5 dagen (40 uur)
werknemers van 38-44 jaar : 5 dagen (40 uur)
werknemers van 45-50 jaar : 2 dagen (16 uur)
werknemers van 51-55 jaar : 4 dagen (32 uur)
werknemers van 56-57 jaar : 5 dagen (40 uur)
werknemers van 58 jaar en ouder hebben naast de basisvakantie van 25 dagen (200 uur; vrij opneembaar binnen de vakantieplanning) recht op 34 roostervrije dagen op jaarbasis (resp. 28 dagen op locatie Hardinxveld-Giessendam). Deze extra roostervrije tijd is inclusief de 12 ATV-dagen (resp. de 6 ATV-dagen op locatie Hardinxveld-Giessendam) ex art 6.2.
Inroostering ervan zal geschieden rekening houdend met de aard van de functie en de belasting van de werknemer in de functie.
- c. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, dan wel gedeeltelijk leerplichtig is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 5 van dit artikel.
- d. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- e. Het is werkgever en de individuele werknemer niet toegestaan om -anders dan bij afspraak in deze CAO- bij mondelinge of schriftelijke overeenkomst de opbouw van vakantiedagen tijdens periodes van zwangerschap, ziekte, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid, vakbondsverlof of politiek verlof te beperken, of om opgebouwde vakantiedagen aan te wenden teneinde deze periodes te overbruggen.

Berekening van het aantal vakantiedagen

4. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
Een werknemer, die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst verlaten te hebben.
Indien het dienstverband echter korter dan één maand heeft geduurd, zal de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

5. De werknemer dient bij de aanvang van zijn dienstbetrekking aan de werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

Tijdstip der vakantie

6. Gedurende het vakantiejaar zullen in de regel 15 werkdagen aaneengesloten als vakantie worden genoten. Het opnemen van deze vakantie dient te geschieden in overleg met het afdelingshoofd, konform de vakantieregeling zoals beschreven in het huishoudelijk reglement.
De resterende dagen zullen als snipperdagen worden genoten.
7.
 - a. De werkgever kan, in overleg met de Ondernemingsraad, per jaar ten hoogste twee verplichte snipperdagen aanwijzen.
Deze dagen zullen vóór 1 januari van het desbetreffende vakantiejaar worden vastgesteld.
 - b. De overige snipperdagen zullen, na tijdige aanvraag, zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld.
8. Indien de werknemer de hem toegekende vakantie/snipperdagen niet vóór 1 januari van het daaropvolgende jaar heeft opgenomen, is de werkgever -na overleg met de werknemer- gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen alsnog zal genieten.

Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

9.
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende hij, wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden, geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b.
 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde (hier mede wordt niet het vervullen van de eerste militaire dienstplicht bedoeld);
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - zwangerschap of bevalling.
 - In het geval van ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer, worden nog vakantierechten verworven over de laatste zes maanden, waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectieve oorzaken samengeteld wordt. In de overige genoemde gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste twaalf maanden, waarin geen arbeid wordt verricht.
 2. Indien een dergelijke onderbreking in meer dan één vakantiejaar valt, wordt voor het berekening van het vakantierecht het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de periode van afwezigheid in het betreffende vakantiejaar opgeteld.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

4. De conform lid 9.b.1 verworven vakantierechten vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

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

- 10 a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid verricht om één der redenen, genoemd in lid 3.d en lid 9.b.1 van dit artikel, alsmede in lid 1.a, b, c, g en h van artikel 18, gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien één der in 10.a genoemde verhinderingen echter niet door de werknemer is medegedeeld aan de werkgever vóór de vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen deze dagen wél als vakantiedagen worden geteld. Indien het in de gevallen van artikel 18.1.a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. De eis van voorafgaande mededeling geldt niet, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was, dat de bedoeling van de vakantie op geen enkele manier tot haar recht kon komen.
- c. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, als gevolg van het in lid 10.b bepaalde, zal de werkgever -na overleg met de werknemer- nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

Vakantie bij ontslag

- 11 a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld, de hem nog toekomstende vakantiedagen op te nemen. Deze vakantiedagen mogen echter niet in de opzegtermijn zijn begrepen, tenzij dit tussen de werkgever en de werknemer is afgesproken.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke dag vakantie een evenredig bedrag worden uitbetaald, tegelijk met de laatste maandbetaling.
- c. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantiedagen heeft opgenomen, zal dit met de laatste maandbetaling worden verrekend, eveneens op basis van evenredigheid.
- d. De werkgever reikt de werknemer op diens verzoek een verklaring uit, waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij heeft verworven, doch niet in natura genoten heeft.

Artikel 18: KORT VERZUIM

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 629b BW, wordt bij verzuim voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het salaris doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij behorende maximum duur:
 - a. bij ondertrouw: 1/2 dag
 - b. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen
 - c. bij huwelijk van eigen kinderen van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag
 - d. bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen kraamverlof
(NB: bij adoptie gelden de bepalingen van adoptieverlof, zoals in de wet Arbeid en Zorg geregeld).

- e. bij hertrouwen van één der ouders of schoonouders of bij huwelijk van pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag
- f. bij overlijden van de echtgenote of van een eigen inwonend kind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, tot een maximum van 5 dagen
- g. bij overlijden van één der ouders of schoonouders en niet-inwonende kinderen: 1 dag
alsmede voor het bijwonen van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag
- h. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters of grootouders: 1 dag
- i. bij herdenking van het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag
- j. bij herdenking van het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders: 1 dag
- k. bij herdenking van het 121/2-jarig dienstverband bij de werkgever: 1/2 dag
bij herdenking van het 25- en 40-jarig dienstverband bij de werkgever: 1 dag
- l. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag
(per kalenderjaar slechts één dag)
- m. bij het vervullen van de van overheidswege opgelegde verplichtingen, die de werknemer persoonlijk moet vervullen, met uitzondering van het vervullen der militaire dienstplicht en de daaruit voortvloeiende verplichtingen, gedurende de daarvoor benodigde uren en voorzover hiervoor geen enkele vergoeding kan worden ontvangen;
- n. bij noodzakelijk bezoek aan een dokter, dat -behoudens in spoedgevallen- vooraf is medegedeeld aan de werkgever, gedurende een door de werkgever in verband met plaatselijke omstandigheden vast te stellen tijdsduur;
- o. voor het zoeken naar een nieuwe werkgever, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever: maximaal 5 uur, aaneengesloten of in gedeelten. Dit geldt alleen, indien de werknemer gedurende tenminste 4 weken onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, onmiddellijk voorafgaand aan de opzegging.

Waar in dit artikel verzuim wordt toegekend in verband met gebeurtenissen betreffende echtgenoot/echtgenote of schoonfamilie, worden hiermee gelijkgesteld levenspartner en familieleden van de levenspartner.

2. Eveneens wordt kort verzuim met behoud van salaris toegestaan voor het bijwonen van algemene vergaderingen van vakorganisaties, gedurende de daarvoor benodigde tijd, indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is. Hiertoe dient echter tijdig door het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging een verzoek te worden gedaan. Bovendien mag de normale bedrijfspgang er naar het oordeel van de werkgever niet door worden gestoord.
3. Voor het bijwonen van vorming- en scholingscursussen van de vakbonden wordt de werknemer op diens verzoek verzuim met behoud van salaris toegestaan, indien de werkgever van oordeel is, dat verzuim toelaatbaar is in verband met de te verrichten werkzaamheden. Het verzoek van de werknemer dient ondersteund te worden door een

schriftelijke verklaring van de betreffende vakbond, dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht.

Artikel 18A: SPECIALE VERLOFVORMEN

Voor de hoofdpunten uit de wet Arbeid en Zorg wordt verwezen naar het overzicht, dat ter informatie is opgenomen in het huisboek.

1. Samenloop Calamiteitenverlof en Kortdurend Zorgverlof
Indien calamiteitenverlof m.b.t. zorgsituaties van werknemer (dat wil zeggen bij zodanige onverwachte huiselijke omstandigheden, dat werknemer regelingen voor zorg en/of opvang moet treffen) overgaat in kortdurend zorgverlof, verleent werkgever aansluitend op de dag calamiteitenverlof maximaal nog 1 dag buitengewoon betaald verlof, met een frequentie van maximaal 3 x per 12 maanden.
Indien verlof langer dan twee dagen noodzakelijk blijkt, kan aansluitend kortdurend zorgverlof conform de wet worden opgenomen.
2. Palliatief verlof
Palliatief verlof kan verleend worden bij ziekte in terminale fase van partner, inwonende kinderen, ouders, schoonouders wanneer zij thuis verzorgd worden, voor de tijd nodig voor de verzorging: 50% buitengewoon betaald verlof en 50% vakantie en/of ATV, waarbij de termijn in overleg met de werkgever in alle redelijkheid wordt vastgesteld.
3. Overig verlof in verband met privé-omstandigheden
In alle andere gevallen waarin de werknemer genoodzaakt is in de thuissituatie voor zorg en/of opvang te moeten zorgen, en/of -voor zover van toepassing- ter aanvulling op het inkomen bij een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling, zullen werknemer en werkgever in overleg een oplossing zoeken. Het saldo van de tijdsparregeling kan worden aangewend; tevens zal werkgever zoveel mogelijk medewerking verlenen voor het opnemen van vakantie- en/of ATV-uren, waarbij ook het opnemen van onbetaald verlof bespreekbaar is.
4. Studieverlof
Waar de functie en de werkzaamheden dit toelaten zal studieverlof worden verleend conform de wettelijke bepalingen in deze.
5. Overheidsbijdragen
Ten aanzien van bovengenoemde verlofvormen zal werkgever zich inspannen bij vervanging subsidie te verkrijgen voor de loonderving van de werknemer.

Artikel 19: TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd om ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in de salaris-bepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van voornoemde ingrijpende veranderingen, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd. Dit advies zal partijen binden.

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO op te zeggen met een termijn van één maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen.

Artikel 20: DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 17 juli 2006 en eindigt van rechtswege op 31 juli 2008 om 24.00 uur.

Aldus overeengekomen en getekend ten respectieve woonplaatsen:

Partij enerzijds:

Imko BV, The Nut Company
te Doetinchem

Partijen anderzijds:

FNV Bondgenoten
te Utrecht

CNV BedrijvenBond
te Houten

BIJLAGE I

CONCURRENTIEBEDING

Verklaring

De ondergetekenden verklaren het hierna volgende concurrentiebeding te zijn overeengekomen:

Artikel 1

In deze verklaring wordt verstaan onder:

- 1.1. de werknemer: de heer/mevrouw
- 1.2. de werkgever: Imko BV

Artikel 2

- 2.1. De werknemer verplicht zich, na beëindiging van het dienstverband met de werkgever, te zullen onthouden van het verrichten of doen verrichten van werkzaamheden gelijksoortig aan die van de werkgever, hetzij direct, hetzij indirect, voor of ten behoeve van de relaties van de werkgever.
- 2.2. De verplichting in lid 2.1 van dit artikel geldt voor een tijdvak van ... jaren na beëindiging der dienstbetrekking.
- 2.3. Bij overtreding van de in de leden 2.1 en 2.2 van dit artikel omschreven bepalingen, verbeurt werknemer ten behoeve van werkgever een onmiddellijk opeisbare boete van €, per overtreding, onverminderd zijn gebondenheid tot betaling aan werkgever van een volledige schadevergoeding te dezer zake, indien deze meer dan gemelde boete mocht belopen.
- 2.4. Elke relatie, waarvoor de werknemer werkzaamheden, gelijksoortig aan die van de werkgever, verricht of doet verrichten, hetzij direct, hetzij indirect, al of niet tegen vergoeding, wordt aangemerkt als een overtreding als bedoeld in lid 2.3 van dit artikel. Aldus opgemaakt in tweevoud te Doetinchem, op

(de werknemer)

(de werkgever)

BIJLAGE II

INDELING FUNCTIEGROEPEN SLEUTELFUNCTIES

Functiegroep A :

Functiegroep B : All-round produktiemedewerker

Functiegroep C : Heftruckchauffeur
Magazijnbediende

Functiegroep D : Telefoniste/Receptioniste

Functiegroep E : Administratief Medewerker P&O
Operator Processing

Functiegroep F : Commercieel Secretaresse
Administratief Medewerker Inkoop
Administratief Medewerker financiële administratie
Werkvoorbereider
Onderhoudsmonteur
Procesoperator Processing
Procesoperator Verpakken
Magazijnbeheerder
Storingsmonteur

Functiegroep G : Account assistent
Kwaliteitsfunctionaris Productie
Materiaal Behoeft Planner
Salarisadministrateur
Supply coördinator raw materials

Functiegroep H : Cost Account
Productieplanner

Functiegroep I : Assistent Produktiedirekteur
Project Engineer Onderhoud

BIJLAGE III

SALARISSCHALEN per 1 juli 2006 per maand

GROEP		A	B	C03	D03	E03	F03	G03	H03	I03
	(%)									
15 jaar	34,50	504,35								
16 jaar	39,50	577,44								
17 jaar	42,50	621,29								
18 jaar	52,50	767,82								
19 jaar	61,50	899,05								
20 jaar	72,50	1059,86								
21 jaar	85,00	1242,59								
22 jaar	100									
0 periodiek		1461,87	1486,96	1538,24	1593,81	1643,46	1713,96	1807,43	1935,08	2098,51
1 periodiek		1478,41	1513,13	1560,60	1619,30	1670,80	1744,52	1843,32	1976,70	2144,23
2 periodiek		1494,44	1538,24	1582,95	1644,81	1698,11	1775,07	1879,20	2018,33	2189,97
3 periodiek		1513,13	1562,80	1605,30	1670,30	1725,45	1805,63	1915,08	2059,94	2235,69
4 periodiek			1589,51	1627,65	1695,81	1752,78	1836,19	1950,97	2101,58	2281,41
5 periodiek				1650,01	1721,31	1780,11	1866,74	1986,84	2143,20	2327,13
6 periodiek				1672,37	1746,81	1807,43	1897,29	2022,73	2184,81	2372,86
7 periodiek				1694,72	1772,31	1834,77	1927,85	2058,62	2226,44	2418,59
8 periodiek					1797,81	1862,09	1958,41	2094,50	2268,06	2464,30
9 periodiek						1889,43	1988,97	2130,38	2309,68	2510,03
10 periodiek						1916,75	2019,51	2166,26	2351,31	2555,76
11 periodiek						1944,08	2050,07	2202,15	2392,93	2601,49
12 periodiek								2238,03	2434,56	2647,20
13 periodiek									2476,17	2692,93
14 periodiek										2738,66
15 periodiek										2784,38

Salarisschalen per 1 augustus 2006 (maandsalaris).

Incl. een verhoging van 1,8%

GROEP	%	A	B	C03	D03	E03	F03	G03	H03	I03
15 jaar	35%	513,42								
16 jaar	40%	587,83								
17 jaar	43%	632,48								
18 jaar	53%	781,29								
19 jaar	62%	915,23								
20 jaar	73%	1.078,93								
21 jaar	85%	1.264,95								
22 jaar	100%	1.488,18								
0 periodiek		1.488,18	1.513,73	1.565,93	1.622,50	1.673,04	1.744,81	1.839,96	1.969,91	2.136,28
1 periodiek		1.505,02	1.540,37	1.588,69	1.648,45	1.700,87	1.775,92	1.876,50	2.012,28	2.182,83
2 periodiek		1.521,34	1.565,93	1.611,44	1.674,42	1.728,68	1.807,02	1.913,03	2.054,66	2.229,39
3 periodiek		1.540,37	1.590,93	1.634,20	1.700,37	1.756,51	1.838,13	1.949,55	2.097,02	2.275,93
4 periodiek			1.618,12	1.656,95	1.726,33	1.784,33	1.869,24	1.986,09	2.139,41	2.322,48
5 periodiek				1.679,71	1.752,29	1.812,15	1.900,34	2.022,60	2.181,78	2.369,02
6 periodiek				1.702,47	1.778,25	1.839,96	1.931,44	2.059,14	2.224,14	2.415,57
7 periodiek				1.725,22	1.804,21	1.867,80	1.962,55	2.095,68	2.266,52	2.462,12
8 periodiek					1.830,17	1.895,61	1.993,66	2.132,20	2.308,89	2.508,66
9 periodiek						1.923,44	2.024,77	2.168,73	2.351,25	2.555,21
10 periodiek						1.951,25	2.055,86	2.205,25	2.393,63	2.601,76
11 periodiek						1.979,07	2.086,97	2.241,79	2.436,00	2.648,32
12 periodiek								2.278,31	2.478,38	2.694,85
13 periodiek									2.520,74	2.741,40
14 periodiek										2.787,96
15 periodiek										2.834,50

Salarisschalen per 1 juli 2007 (maandsalaris).
Incl. een verhoging van 1,0%

GROEP	%	A	B	C03	D03	E03	F03	G03	H03	I03
15 jaar	35%	518,56								
16 jaar	40%	593,71								
17 jaar	43%	638,80								
18 jaar	53%	789,11								
19 jaar	62%	924,38								
20 jaar	73%	1.089,72								
21 jaar	85%	1.277,60								
22 jaar	100%	1.503,06								
0 periodiek		1.503,06	1.528,87	1.581,59	1.638,73	1.689,77	1.762,26	1.858,36	1.989,61	2.157,64
1 periodiek		1.520,07	1.555,77	1.604,58	1.664,93	1.717,88	1.793,68	1.895,27	2.032,40	2.204,66
2 periodiek		1.536,55	1.581,59	1.627,55	1.691,16	1.745,97	1.825,09	1.932,16	2.075,21	2.251,68
3 periodiek		1.555,77	1.606,84	1.650,54	1.717,37	1.774,08	1.856,51	1.969,05	2.117,99	2.298,69
4 periodiek			1.634,30	1.673,52	1.743,59	1.802,17	1.887,93	2.005,95	2.160,80	2.345,70
5 periodiek				1.696,51	1.769,81	1.830,27	1.919,34	2.042,83	2.203,60	2.392,71
6 periodiek				1.719,49	1.796,03	1.858,36	1.950,75	2.079,73	2.246,38	2.439,73
7 periodiek				1.742,47	1.822,25	1.886,48	1.982,18	2.116,64	2.289,19	2.486,74
8 periodiek					1.848,47	1.914,57	2.013,60	2.153,52	2.331,98	2.533,75
9 periodiek						1.942,67	2.045,02	2.190,42	2.374,76	2.580,76
10 periodiek						1.970,76	2.076,42	2.227,30	2.417,57	2.627,78
11 periodiek						1.998,86	2.107,84	2.264,21	2.460,36	2.674,80
12 periodiek								2.301,09	2.503,16	2.721,80
13 periodiek									2.545,95	2.768,81
14 periodiek										2.815,84
15 periodiek										2.862,85

Salarisschalen per 1 januari 2008 (maandsalaris).
Incl. een verhoging van 1,0%

GROEP	%	A	B	C03	D03	E03	F03	G03	H03	I03
15 jaar	35%	523,74								
16 jaar	40%	599,65								
17 jaar	43%	645,19								
18 jaar	53%	797,00								
19 jaar	62%	933,63								
20 jaar	73%	1.100,62								
21 jaar	85%	1.290,38								
22 jaar	100%	1.518,09								
0 periodiek		1.518,09	1.544,16	1.597,41	1.655,12	1.706,67	1.779,88	1.876,94	2.009,51	2.179,22
1 periodiek		1.535,27	1.571,33	1.620,63	1.681,58	1.735,06	1.811,62	1.914,22	2.052,72	2.226,71
2 periodiek		1.551,92	1.597,41	1.643,83	1.708,07	1.763,43	1.843,34	1.951,48	2.095,96	2.274,20
3 periodiek		1.571,33	1.622,91	1.667,05	1.734,54	1.791,82	1.875,08	1.988,74	2.139,17	2.321,68
4 periodiek			1.650,64	1.690,26	1.761,03	1.820,19	1.906,81	2.026,01	2.182,41	2.369,16
5 periodiek				1.713,48	1.787,51	1.848,57	1.938,53	2.063,26	2.225,64	2.416,64
6 periodiek				1.736,68	1.813,99	1.876,94	1.970,26	2.100,53	2.268,84	2.464,13
7 periodiek				1.759,89	1.840,47	1.905,34	2.002,00	2.137,81	2.312,08	2.511,61
8 periodiek					1.866,95	1.933,72	2.033,74	2.175,06	2.355,30	2.559,09
9 periodiek						1.962,10	2.065,47	2.212,32	2.398,51	2.606,57
10 periodiek						1.990,47	2.097,18	2.249,57	2.441,75	2.654,06
11 periodiek						2.018,85	2.128,92	2.286,85	2.484,96	2.701,55
12 periodiek								2.324,10	2.528,19	2.749,02
13 periodiek									2.571,41	2.796,50
14 periodiek										2.844,00
15 periodiek										2.891,48

BIJLAGE IV

1. Leeftijdsbewust Personeelsbeleid, I

Werknemers ouder dan 50 jaar die aangeven dat het werken in 2- of 3-ploegendienst op gezondheidsproblemen gaat stuiten, zullen door werkgever op hun verzoek worden ondersteund bij het vinden van een andere functie (in- of extern); eventueel ook door middel van outplacement.
(zie ook onder punt 15).

2. Werkgelegenheid

2.1. Deeltijd-werken

Werkgever zal de mogelijkheden om in deeltijd te werken bevorderen zoals vastgesteld in de nota deeltijd d.d. 19 april 1995.

Met instemming van de Ondernemingsraad is de regeling deeltijd ingevoerd.

Bij passende vacatures worden deeltijders als eerste in de gelegenheid gesteld de contractueel overeengekomen uren uit te breiden. In overleg met de OR wordt een beroepsprocedure opgesteld, voor het geval een aanvraag voor vermindering of uitbreiding van uren niet wordt gehonoreerd.

2.2. Uitzendkrachten resp. Functie-Formatieplan

Werkgever zal zich inspannen het gebruik van uitzendkrachten te beperken. Op na 12 juli 2004 nieuw in te lenen uitzendkrachten, niet zijnde vakkrachten, is de ABU-CAO van toepassing.

Uitzendkrachten zullen - na 6 maanden ononderbroken werkzaam te zijn geweest - hun werkzaamheden beëindigen, dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangen, een en ander conform artikel 5.2.b van deze CAO.

2.3. Beperken overuren

Werkgever zegt zich toe zich te zullen inspannen het aantal overuren terug te dringen. In het periodiek overleg zal een en ander met de vakverenigingen nader worden besproken.

2.4. Langdurig werklozen/Jongeren/Arbeidsgehandicapten

Werkgever zal gedurende de looptijd van deze CAO vier werkervaringsplaatsen aanbieden.

Bij zorgverlof en studieverlof zullen voorzover mogelijk extra werkervaringsplaatsen worden gecreëerd.

3. Scholing

Werkgever heeft een scholingsplan, met name gericht op kernfuncties binnen de organisatie en op verhoging van de inzetbaarheid van werknemers.

Met de OR worden afspraken gemaakt hoe voor eenieder een Persoonlijk Opleidingsplan (POP) wordt opgesteld. Bij de POP komen aan bod scholing en carrièreplanning, leeftijdsbewust ingevuld. Zodoende biedt werkgever iedere medewerker de gelegenheid om zich door scholing verder te bekwamen ten behoeve van zijn huidige of toekomstige functie. De POP'n zullen in het scholingsplan van werkgever worden betrokken. Met de OR zal een beroepsprocedure worden vastgelegd, in geval van niet tijdig beantwoorden resp. afwijzen van studieaanvragen van de kant van werknemer.

Ten behoeve van het opleidingsbudget stelt werkgever 1% van de loonsom ter beschikking.

Werkgever verleent medewerking aan werknemers bij het realiseren van een (onbetaalde) stageplaats binnen en buiten het bedrijf.

4. Protocol in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter bij Reïntegratie (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers
 - 4.1.1. De werkgever legt de geldende ziekteverzuimregels in overleg met de OR schriftelijk vast.
 - 4.1.2. In de regels zal beschreven staan:
Ziek- en herstelmeldingsprocedure;
Rechten en plichten van de werknemer;
Controlevoorschriften om controlemomenten mogelijk te maken;
De vertrouwelijke behandeling van medische gegevens door de Arbodienst.
 - 4.2. Tussen de tweede week en de vijfde week zal er een gesprek zijn tussen de arbo-arts en de zieke werknemer.
Er zal ook gelegenheid zijn voor de werknemers om gebruik te maken van het spreekuur van de Arbo-arts voor (arbeidsgerelateerde) gezondheidsklachten, wanneer er geen ziekteverzuim is).
 - 4.3.1. De werkgever draagt zorg voor tijdige en gedetailleerde informatie aan de werknemer over de
 - procedures bij ziekteverzuim,
 - de rechten en de plichten van zowel werkgever als werknemer, die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter,
 - de betreffende artikelen in de Cao en de geldende ziekteverzuim regels,
 - de noodzakelijke acties om een snel herstel en/of reïntegratie te bevorderen.
 - 4.3.2. De Arbo-arts stelt vast of er sprake is van (dreigende) langdurige gehele of gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid voor de eigen werkzaamheden van de werknemer. Tevens stelt de arbo-arts in overleg met de bedrijfsleiding en de personeelsfunctionaris vast in welke mate de werknemer nog nuttige werkzaamheden kan verrichten, waarbij zo concreet mogelijk wordt vastgelegd welke soort werkzaamheden wel en welke niet door de betrokken werknemer binnen de onderneming verricht kunnen worden.
 - 4.4. Terugkeer naar werk
 - 4.4.1. Verplichtingen van de werkgever:
De werkgever verplicht zich in te spannen, zonodig ondersteund door een extern reïntegratie bedrijf, om de betrokken werknemer (rekening houdend met zijn mogelijkheden en beperkingen) te herplaatsen in diens eigen functie, ook als dat (in alle redelijkheid) technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (taakverdeling) vraagt, waarbij de wettelijke subsidie-mogelijkheden (wet Rea en WAGW) maximaal zullen worden benut.

Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf, enerzijds passend bij de door de arbo-arts of UWV vastgelegde mogelijkheden en beperkingen en anderzijds passend bij de opleiding en ervaring van de werknemer.

Indien de werkgever kan aantonen, dat er geen andere functie voor de betrokken werknemer is of ter beschikking zal komen, zal het plan van aanpak in het kader van het reïntegratie plan zich richten op het vinden van van passend werk buiten het bedrijf van de werkgever.

Indien voor herplaatsing (in- of extern) in een passende functie her-, om- of bijscholing nodig is, dan zal werkgever in overleg met de werknemer een scholingsplan maken. Eventuele scholing vindt plaats op kosten van de werkgever.

4.4.2. Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is verplicht om aan het reïntegratie proces mee te werken.

4.4.3. Het aanbieden van passend werk:

De werkgever zal in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk doen, rekening houdend met de opleiding, ervaring en vaardigheden.

De werkgever verplicht zich een aanbod tot passend (in- of extern) werk schriftelijk te doen en indien door de werknemer gevraagd te doen vergezelden van het oordeel van de Arbo-dienst.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV(uitvoeringsinstelling). De werknemer dient de second opinion binnen 5 werkdagen aan te vragen bij het UWV.

Werkgever informeert de werknemer nadrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en de mogelijke uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van passend werk, onder verwijzing naar de relevante CAO artikelen met name artikel 15.

De werknemer kan zich ter zake van een aanbod van intern of extern passend werk bij laten staan door een vertrouwenspersoon.

4.4.4 Gedurende de tijd dat nog geen passende functie is gerealiseerd, zal betrokken werknemer in overleg met de arbo-arts, de directe leidinggevende en de personeelsfunctionaris boven de organieke sterkte te werk worden gesteld binnen de eigen organisatie, waarbij de directe collega's van de betrokken werknemer op de hoogte worden gesteld van de diens (beperkte) inzetbaarheid.

4.5. De rechtspositie van de werknemer

4.5.1. Bij interne herplaatsing

Er is sprake van geslaagde interne reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de eigen werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie, hetzij in een aangepaste of nieuwe functie. Bij interne herplaatsing zal de werkgever het maandsalaris van de betrokken werknemer doorbetalen, conform het in artikel 15 bepaalde.

4.5.2. Bij externe herplaatsing

Werkgever en werknemer (en eventueel de nieuwe werkgever) maken nadere afspraken over de wijze van overgang naar de andere werkgever en zullen deze schriftelijk vastleggen, waarbij detachering via het reïntegratiebedrijf of via het "in house uitzendbureau" tot de mogelijkheden behoort.

Een aanbod tot passend werk bij een andere werkgever bevat altijd afspraken met betrekking tot de mogelijkheid om binnen een nader af te spreken termijn terug te keren bij de huidige werkgever. Zonodig zullen afspraken gemaakt worden om periodiek de ontwikkeling/gang van zaken bij de nieuwe werkgever te bespreken.

Bij de overgang naar een andere werkgever zullen werkgever en werknemer tevens zonodig en indien van toepassing nadere afspraken maken ter uitwerking van de artikel 15 lid 2, sub c resp. g voor wat betreft de wijze van eventuele aanvulling op het salaris bij de nieuwe werkgever.

Er is sprake van een geslaagde externe reïntegratie, wanneer werknemer 6 maanden onafgebroken bij de andere werkgever heeft gewerkt.

Indien bij externe herplaatsing het niet mogelijk is dat de werknemer na 6 maanden bij de andere werkgever een vaste arbeidsovereenkomst of een verlenging van de eerste overeenkomst krijgt worden met de werknemer mogelijke vervolg stappen besproken om tot reïntegratie te komen.

4.5.3. Second Opinion

Ten aanzien van de loondoorbetaling bij een second opinion met betrekking tot de passendheid van de aangeboden werk: zie artikel 15 lid 2 sub e resp. h.

4.5.4. Inkomen bij uitstel van de WAO-aanvraag of WAO-uitkering, indien de 1^e ziektedag is gelegen op of voor 31 december 2003:

Indien na afloop van het eerste ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal (de aanvulling op de bovenwettelijke) loondoorbetaling worden gecontinueerd, zoals in het eerste ziekte jaar is gebeurd.

Indien na afloop van het eerste ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werknemer, dan zal (de aanvulling op de bovenwettelijke) loondoorbetaling worden stopgezet.

Als werkgever en werknemer samen besluiten tot uitstel van de WAO-aanvraag, dan zal (de aanvulling op de bovenwettelijke) loondoorbetaling worden gecontinueerd, zoals in het eerste ziektejaar is gebeurd.

4.5.5. Inkomen bij uitstel van de IVA- of WGA-aanvraag resp. IVA- of WGA-uitkering, nl. indien de 1^e ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004:

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de IVA- of WGA-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal (de aanvulling op de bovenwettelijke) loondoorbetaling worden gecontinueerd, met inachtneming van het in artikel 15 bepaalde.

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de IVA- of WGA-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werknemer, dan zal (de aanvulling op de bovenwettelijke) loondoorbetaling worden stopgezet.

Als werkgever en werknemer samen besluiten tot uitstel van de IVA- of WGA-aanvraag, dan zal (de aanvulling op de bovenwettelijke) loondoorbetaling worden gecontinueerd, zoals in de daaraan voorafgaande maanden is gebeurd.

4.6. Informatie aan OR

Werkgever informeert de OR eenmaal per half jaar (geanonimiseerd) over het ziekteverzuim, de reïntegratie activiteiten en de resultaten hiervan.

Samenwerking met externe dienstverleners ten behoeve van Reïntegratie.
Imko B.V. zal zich inspannen om in samenwerking met de Coöperatieve Inkoopvereniging Columbus tot afspraken te komen met externe reïntegratie bedrijven met inachtneming van de strekking van het gestelde in het protocol AWWN/FNV met betrekking tot de te stellen eisen aan reïntegratiebedrijven.

5. Ouderschapsverlof

De werknemer, die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof, zal dit tijdig, doch tenminste drie maanden voor het moment, waarop dit verlof dient in te gaan, schriftelijk aan de werkgever mededelen.

De wijze, waarop dit verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de belangen van de werknemer enerzijds en het bedrijfsbelang anderzijds. Voor zover de volledige premies betaald worden door zowel de werkgever als de werknemer, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

6. Dienstjubilea

Indien een werknemer 12½, 25 of 40 jaar in dienst is bij werkgever, ontvangt hij - behalve de vrije dagen met behoud van salaris als genoemd in artikel 18.1.k- de volgende betaling:

12½-jarig dienstjubileum	:	0,25 maandsalaris bruto als netto
25-jarig dienstjubileum	:	0,50 maandsalaris bruto als netto
40-jarig dienstjubileum	:	1 maandsalaris bruto als netto

Met maandsalaris wordt hier bedoeld: het basis maandsalaris, zonder eventuele toeslagen.

7. Ongewenste omgangsvormen

Partijen zijn een protocol overeengekomen met betrekking tot het beleid ten aanzien van ongewenste omgangsvormen.

Een regeling ongewenste omgangsvormen (samenvatting van het protocol) is opgenomen in het huisboek.

8. Kinderopvang

Werkgever zal voor kinderen t/m groep 8 van de basisschool 1/6 deel van de kosten van kinderopvang bijdragen tot het fiscale maximum. Werkgever stelt hiertoe per jaar 0,2% van de loonsom ter beschikking. In overleg met de OR is een uitvoeringsregeling opgesteld.

Bij (dreigende) overschrijding van het budget zal tussen partijen nader overleg plaatsvinden.

9. Spaarloonregeling

Werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling conform de fiscale wettelijke bepaling.

De regeling is met instemming van de ondernemingsraad opgesteld en als zodanig opgenomen in het huisboek.

10. EHBO

Leden van de bedrijfs-EHBO, die een geldig EHBO-diploma hebben, ontvangen jaarlijks in de maand september een vaste vergoeding van Euro 143,78 bruto.

11. Pensioen en Overbruggingsregeling

Binnen de onderneming geldt een pensioenregeling, waaraan werknemer verplicht is deel te nemen conform de in het reglement opgenomen bepalingen.

Wijziging in de regeling kan slechts in overleg tussen CAO-partijen worden overeengekomen.

Voor de werknemers van Blijham en Doetinchem voor wie de overbruggingsregeling van kracht was, zal Imko BV deze overbruggingsregeling - met inachtneming van nieuwe, aanvullende, wettelijke bepalingen - voortzetten voorzover bedoelde

werknemers 55 jaar of ouder waren per 1 januari 2005.

12. Reiskostenregeling

De reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed op basis van het openbaar vervoer, tot een maximale reisafstand van 20 kilometer, met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving terzake.

13. Verlofsparen

Binnen de onderneming komt een spaarfaciliteit in de vorm van een "tijdbank". Gespaard kan worden tot een totaal van 250 dagen; de inleg bedraagt jaarlijks maximaal 10 dagen. Een en ander zal worden vastgesteld in een uitvoeringsregeling terzake.

14. CAO à la Carte

Naast de mogelijkheid om 1 x per jaar dagen te kopen of te verkopen bestaat de CAO à la Carte –zolang de fiscale regelgeving zulks mogelijk maakt- uit elementen Spaarloon, Fietsenplan en Vakbondscontributie à la Carte.

15. Overige afspraken, behorende bij CAO 2006-2008:

- IMKO zal een pilot beginnen met betrekking tot (een aangepaste vorm van) functiewaardering. Gestart wordt met Technische Dienst, 'Black Belts', 'Green Belts' en procesoperators.
- Leeftijdsbewust Personeelsbeleid, II:
Gedurende de looptijd van deze CAO zal een paritaire werkgroep zich gaan bezig houden met een onderzoek naar mogelijke discriminerende bepalingen in CAO in het licht van de Wet gelijke behandeling.
Op later tijdstip zal deze werkgroep voorstellen ontwikkelen voor levensfasebeleid, van waaruit dan aansluiting gezocht zal worden met het functioneren van medewerkers resp. hun loopbaanplanning.
- Leerwerkplekken:
Gedurende de looptijd van de CAO streeft werkgever naar invulling van twee leerwerkplekken cf. de opzet van de "Taskforce Jeugdwerkloosheid".
- Levensloopregeling:
Een paritaire werkgroep zal nadere afspraken voorbereiden met betrekking tot opname van verlof, gefinancierd uit het Levenslooptegoed.

BIJLAGE V

Consignatieregeling

Werking

De consignatieregeling is van toepassing op het moment, dat een medewerker -buiten zijn dienstrooster om- bereikbaar en beschikbaar moet zijn in verband met calamiteiten.

Indien een oproep heeft plaatsgevonden en de medewerker ter plaatse het probleem heeft opgelost, is hij gerechtigd zijn acht manuren vol te maken, ter voorkoming van te grote onregelmatigheden in zijn werktijden.

Vergoeding

De vergoeding bestaat uit een vast en een variabel gedeelte.

- vast gedeelte: indien geconsigneerd, per etmaal: 1%
- variabel gedeelte: per oproep: 1%

De vergoedingen worden berekend over het basis maandsalaris, exclusief ploegentoeslag.

Naast bovengenoemde vergoedingen worden uiteraard kilometers en uren vergoed, voorzover de dagelijkse acht uren overschreden worden.

Als overwerktoeslag (alleen indien meer dan acht uur gewerkt wordt!) geldt de standaardvergoeding, conform artikel 11.2.b.

BIJLAGE VI

Vakbondswerk in de onderneming

- a. Om contacten tussen de vakorganisaties en hun leden en tevens tussen deze leden onderling mogelijk te maken, zal de werkgever aan de vakorganisaties waar mogelijk faciliteiten verlenen.
- b. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, bestaan uit:

Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van kadergroepen en leden van de vakorganisaties.

Het vrijaf geven aan kaderleden, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden en voor het bijwonen van voor hen bestemde cursussen.

Beschikbaarstelling -als regel buiten de werktijd- van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden.

Beschikbaarstelling -binnen werktijd- van bedrijfsruimte voor contacten van kaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg met de werkgever plaatsvinden.

Werkgeversbijdrage

De werkgever is bereid tot het verstrekken van een bijdrage conform de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW en de FNV Bondgenoten, de CNV Bedrijvenbond en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te treffen overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging.

