

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de werknemers van Lekkerland Vending Services B.V. in Nederland

Looptijd van 1 januari 2006 tot 1 januari 2008

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I	Algemene Bepalingen	pag
Artikel 1	Werkings sfeer en definities	5
Artikel 2	Algemene verplichtingen van partijen	6
Artikel 3	Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	6
Artikel 4	Sociaal Beleid	7
Artikel 5	Uitzendarbeid	8
Hoofdstuk II	Dienstverband	
Artikel 6	Schriftelijke arbeidsovereenkomst, indiensttreding en ontslag	8
Hoofdstuk III	Arbeidsduur en werktijden	
Artikel 7	Arbeidsduur	9
Artikel 8	Werktijden en roosters	9
Artikel 9	Arbeid op feestdagen	10
Artikel 10	Arbeid op Zondag	11
Artikel 11	Arbeid op bijzondere uren	11
Artikel 12	Meeruren en overwerk	11
Artikel 13	Werkroosters Routeverzorgers	12
Artikel 14	Consignatiedienst	13
Artikel 15	Ploegendiensten	14
Artikel 16	Geen cumulatie van toeslagen	14
Artikel 17 A.	Bijzonder verlof	14
Artikel 17 B.	Wet Arbeid en Zorg	15
Hoofdstuk IV	Vakantie	
Artikel 18	Vakantierechten	15
Artikel 19	Opnemen van vakantie	16
Artikel 20	Vakantietoeslag	17

Hoofdstuk V	Functie-indeling en salarisbepalingen	pag
Artikel 21	Functiegroepen en salarisschalen	17
Artikel 22	Salarissen	18
Artikel 23	Algemene salarisaanpassingen	18
Artikel 24	Overplaatsing in een hogere salarisschaal	19
Hoofdstuk VI	Arbeidsongeschiktheid	
Artikel 25	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 26	Hiaat verzekering	21
Hoofdstuk VII	Pensioen, spaarloon, levensloop, ziektekostenvoorziening	
Artikel 27	Pensioenverzekering	22
Artikel 28	Ziektekostenvoorziening	22
Artikel 29	Spaarloonregeling, Levensloopregeling	23
Hoofdstuk VIII	Slotbepalingen	
Artikel 30	Projecten tijdens de looptijd van deze CAO	23
Artikel 31	Vakbondsfaciliteiten	23
Artikel 32	Duur van de overeenkomst	24
Bijlagen		
Bijl.1	Functiematrix	
Bijl.2	Beloningssysteem en salarisschalen per 1-1-2006/1-7-2006/1-1-2007/1-7-2007	
Bijl.3	Matrix inconveniententoeslagen	
Bijl.4	CAO à la Carte	

Tussen:

Lekkerland Vending Services B.V., gevestigd te Son als partij ter ene zijde

en

De Unie, gevestigd te Culemborg

ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Werkingssfeer en definities

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Lekkerland Vending Services B.V.
- b. werknemer: iedere natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7: 610 NBW, werkzaam is voor de werkgever, en waarvan functie, conform de in bijlage I opgenomen functiematrix, is, of behoort te zijn ingedeeld in één der functiegroepen 1 t/m 9, met dien verstande dat op de werknemer wiens functie is ingedeeld in de functiegroepen 7 t/m 9 de artikelen met betrekking tot salaris, arbeidsduur, vakantierechten, overwerk en werk op bijzondere uren niet van toepassing zijn. stagiaires, vakantiekrachten en oproepkrachten zijn geen werknemer in de zin van deze cao.
- c. parttimer: de werknemer met wie in de arbeidsovereenkomst een contractuele arbeidsduur is overeengekomen die minder is dan de feitelijke bruto jaarlijkse arbeidsduur zoals is vastgesteld in artikel 6 lid 2.
- d. dag: een periode van 24 aaneengesloten uren welke aanvangt om 07.00 uur;
- e. maand: een kalendermaand;
- f. rooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. schaalsalaris: het bij de betreffende leeftijd behorende bedrag danwel het vakvolwassen bedrag per maand binnen de salarisschaal welke van toepassing is op de functie van werknemer;
- h. persoonlijke toeslag: de toeslag die ontstaat indien het feitelijke salaris van een werknemer bij inschaling in een salarisschaal hoger is dan het voor de functie van betrokken medewerker geldende maximum schaalsalaris;
- i. salaris: het schaalsalaris eventueel vermeerderd met een persoonlijke toeslag;
- j. uursalaris: $1/163,05 \times$ het salaris (365,24 dagen per jaar: 7 dagen per week x 37,5 uur: 12 maand);
- k. jaarsalaris: 12 x het maandsalaris;
- l. CAO: collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 2. Algemene verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze CAO op een redelijke wijze naar hun beste vermogen en te goeder trouw na te komen.
2. Partijen verplichten zich gedurende de looptijd van de CAO geen uitsluiting of werkstaking jegens de wederpartij of leden van de wederpartij toe te passen of toepassing daarvan te bevorderen. Partijen ter andere zijde verbinden zich hun krachtigste medewerking te verlenen aan werkgever tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf en met alle hun ter beschikking staande middelen nakoming van het in de CAO bepaalde door hun leden te bevorderen.

Artikel 3. Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkgever en werknemer verplichten zich deze CAO te goeder trouw na te leven en hun verplichtingen jegens elkander na te komen.
2. Werkgever kan in individuele gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van het in de CAO bepaalde.
3. De werkgever zal ten aanzien van het functioneren en de mogelijkheden tot ontwikkeling van de werknemers binnen de onderneming, geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van hun geslacht, burgerlijke staat, geloofsovertuiging, ras, etc.
4. Werkgever tolereert geen ongewenste intimiteiten binnen de onderneming en is gerechtigd tot het nemen van disciplinaire maatregelen jegens de persoon die zich daaraan schuldig maakt.
5. De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, zoals vastgelegd in de code of conduct, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
6. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem verlangd kunnen worden, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
7. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is gehouden tot naleving van de betreffende voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
8. De werknemer is tijdens het dienstverband en tot een periode van 5 jaar na beëindiging daarvan gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt over het bedrijf van de werkgever, waarvan hij in redelijkheid moet aannemen dat geheimhouding van belang is.

9. Het is de werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, al dan niet in dienstbetrekking bij derden of als zelfstandige, betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten of functies te bekleden. De werkgever geeft in principe toestemming, mits door deze werkzaamheden een optimale uitoefening van de functie niet wordt belemmerd.
10. Het is de werknemer niet toegestaan, anders dan met goedvinden van de werkgever, op enigerlei wijze van derden beloningen, giften, schenkingen of vergoedingen te verzoeken of aan te nemen. Richtlijnen hieromtrent zijn vastgelegd in de Code of Conduct, welke bij indiensttreding wordt verstrekt.
11. Zowel werkgever als werknemer zullen het nodige respect opbrengen voor alles wat te maken heeft met de persoonlijke levenssfeer. Hieruit volgt onder meer:
 - dat de werkgever aan de werknemer op diens verzoek inzage geeft in zijn persoonsgegevens zoals vastgelegd in het personeelsdossier;
 - dat de werkgever deze gegevens niet aan onbevoegden ter inzage zal geven zonder uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.

Artikel 4. Sociaal beleid

1. Tussen de werkgever en de Ondernemingsraad worden afspraken gemaakt over de wijze waarop binnen de onderneming het scholings- en employabilitybeleid gestalte wordt gegeven, met als doel om de inzetbaarheid en weerbaarheid van de werknemers binnen de onderneming en op de externe arbeidsmarkt te verhogen. De uitgangspunten daarbij zijn:
 - het stimuleren van het volgen van opleiding en scholing door werknemers middels het vaststellen van opleidingsdoelstellingen, het beschikbaar stellen van opleidingsfaciliteiten, zoals (interne) trainingen en een studiekostenregeling en het registreren van opleidingsgegevens van de werknemers;
 - het opstellen van een vast stramien voor functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en doorstroomgesprekken;
 - het toegankelijk maken van vacatures voor de werknemers middels regelmatige publicatie van vacature-overzichten.
2. De werkgever stelt per kalenderjaar een bedrag van € 12.500,- ter beschikking als bijdrage aan kinderopvang van kinderen van werknemers. De regeling wordt uitgevoerd door een externe, deskundige organisatie. Uitgangspunt voor de regeling is:
 - De werkgever neemt 1/6 deel van de totale kinderopvangkosten voor zijn rekening. Het resterende deel wordt betaald door de ouders en, in de vorm van een inkomensafhankelijk tegemoetkoming, door het Rijk.
 - Ingeval de werknemer alleenstaand is en geen andere tegemoetkoming in kinderopvang geniet en kan genieten, vergoedt de werkgever 1/3 deel van de totale kinderopvangkosten.

De tekst en uitvoeringsbepalingen van de volledige regeling zijn opgenomen in het bij de werkgever geldende personeelshandboek.

Artikel 5. Uitzendarbeid

De werkgever zal voor uitzendkrachten de afspraken met betrekking tot beloning toepassen conform de bepalingen die zijn opgenomen in de ABU-CAO.

1. Na 26 weken zal de werkgever voor uitzendkrachten de afspraken met betrekking tot beloning toepassen conform de bepalingen in de artikelen 12, 21, 22 en 23 van deze CAO.

De bepaling in artikel 23 geldt niet voor uitzendkrachten die in de periode van juni tot en met september gedurende maximaal 13 weken als vakantiekracht werkzaam zijn ter vervanging van vaste medewerkers. Voor hen geldt dat de bij aanvang overeengekomen beloning geldt voor de gehele periode welke de uitzendkracht als vakantiekracht werkzaam is. Daarnaast is deze bepaling niet van toepassing voor uitzendkrachten die gedurende de eerste 26 weken verloond worden volgens de ABU-CAO.

2. De werkgever (inlener) verplicht zich er voor zorg te dragen dat na 26 weken uitzendkrachten conform de bepalingen in de artikelen 12, 21, 22 en 23 van deze CAO worden betaald middels vastlegging van de afspraken met het uitzendbureau dat de uitzendkracht aan werkgever ter beschikking stelt.

HOOFDSTUK II: DIENSTVERBAND

Artikel 6. Schriftelijke arbeidsovereenkomst, indiensttreding en ontslag

1. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij deze CAO als integraal gedeelte wordt aanvaard. De werknemer is gehouden deze arbeidsovereenkomst te tekenen.
2. In deze arbeidsovereenkomst wordt in elk geval vastgelegd:
 - de naam en het adres van de werkgever en van de werknemer;
 - de aanvangsdatum van de dienstbetrekking, de proeftijd en de opzegtermijn;
 - de duur van de dienstbetrekking ingeval het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft;
 - de functie van de werknemer;
 - het salaris van de werknemer en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld;
 - de vakantietoeslag en het aantal vakantieuren;
 - een concurrentiebeding, indien zulks is overeengekomen.
3. Partijen kunnen een proeftijd overeenkomen van maximaal twee maanden.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt door:
 - beëindiging met onmiddellijke ingang door de werkgever of de werknemer tijdens de proeftijd of wegens een dringende reden in de zin van artikel 7 : 678 / 679 BW;

- opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtnaam van de opzegtermijn;
 - ontbinding door de kantonrechter wegens gewichtige redenen;
 - het bereiken van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
 - overlijden van de werknemer;
 - het bereiken van het vooraf bepaalde tijdstip bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
5. De opzegtermijn die door werkgever en werknemer in acht dient te worden genomen is conform het bepaalde in artikel 7: 672 van het BW. Deze bedraagt voor de werknemer één maand. Voor de werkgever bedraagt de opzegtermijn:
- één maand, indien het dienstverband op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd;
 - twee maanden, indien het dienstverband op de dag van opzegging vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
 - drie maanden, indien het dienstverband op de dag van opzegging tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
 - vier maanden, indien het dienstverband op de dag van opzegging vijftien jaar of langer heeft geduurd.

HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 7. Arbeidsduur

1. De gemiddelde werkweek bedraagt 37,5 uur. De normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt 7,5 uur per dag exclusief pauze van 0,5 uur.
2. Het standaard aantal maanduren bedraagt 163,05 uur.
3. Het uurloon wordt berekend op basis van het bruto maandsalaris gebaseerd op 37,5 uur per week / het aantal standaard maanduren. (Uurloon = $1/163,05 = 0.6133\%$ van het bruto maandsalaris).
4. De normale arbeidsduur voor parttimers wordt vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst. De bepalingen in deze cao met betrekking tot de arbeidsduur, vakantie en salaris gelden naar rato van de contractuele arbeidsduur.

Artikel 8. Werktijden en roosters

1. De gemiddeld 37,5 -urige werkweek wordt gerealiseerd door middel van roosters die door de werkgever, na overleg met de betrokken werknemers en conform de wettelijke bepalingen terzake, in overleg met de OR worden vastgesteld binnen de navolgende randvoorwaarden:

- a. de normale dagdienstbegrenzing ligt tussen 07.00 uur en 20.00 uur op maandag t/m vrijdag;
- b. de maximale normale arbeidsduur per dag bedraagt 9 uur;
- c. de maximale normale arbeidsduur per week bedraagt 45 uur.

Met instemming van de OR kan de werkgever binnen de grenzen van de arbeidstijdenwetgeving naar boven afwijken van de hiervoor genoemde dag- en/of weekbegrenzing.

2. Binnen de in lid 1 genoemde roosters kunnen maximaal 13 zaterdagen per kalenderjaar per werknemer als normale werkdag worden ingeroosterd tegen een toeslag als is opgenomen in de matrix “Toeslagen voor werk op bijzondere uren” in bijlage III. Maximaal 5 zaterdagen daarvan kunnen verplicht worden vastgesteld en maximaal 8 zaterdagen kunnen worden vastgesteld op vrijwillige basis.
3. Indien voor een afdeling / werkmaatschappij (nog) geen rooster(s) is/zijn vastgesteld conform het bepaalde in lid 1 en lid 2 van dit artikel, geldt de navolgende standaardregeling:
 - a. de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 20.00 uur;
 - b. de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt 7,5 uur, exclusief een pauze van 0,5 uur;

Artikel 9. Arbeid op feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag;
 - b. de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd landelijk wordt gevierd (Koninginnedag) en Nieuwjaarsdag.
 - c. 5 mei (Bevrijdingsdag), éénmaal per 5 jaar (voor het eerst in het jaar 2010) en mits deze dag in het betreffende jaar door de overheid is aangewezen als nationale feestdag.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt (met uitzondering van consignatie- en storingsdiensten). Indien om zwaarwichtige redenen toch op een feestdag gewerkt moet worden, na overleg met de OR, worden deze uren beschouwd als overwerk in de zin van artikel 12.

Deze regeling geldt niet voor de werknemer die in volcontinuïdient werkzaam is. Daarvoor geldt dat het werken op een feestdag is opgenomen in de berekening van de ploegentoeslag.

3. Op jaarbasis heeft de werkgever recht om in overleg met de OR 15 vakantie-uren verplicht vast te stellen.

Artikel 10. Arbeid op Zondag

1. Arbeid op Zondag dient zoveel mogelijk te worden beperkt en geschiedt op basis van vrijwilligheid, behalve indien de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt uit hoofde van de dienstverlening aan klanten ingeval van consignatiediensten, storingsdiensten en weekenddiensten op specifieke objecten.

Artikel 11. Arbeid op bijzondere uren

1. Onder arbeid op bijzondere uren wordt verstaan:
 - a. werk verricht op de uren op maandag t/m vrijdag gelegen voor 07.00 uur en na 20.00 uur ;
 - b. werk verricht op zaterdag;
 - c. werk verricht op zondag, zoals genoemd in artikel 10, alsmede op de in artikel 9 genoemde feestdagen.
2. Arbeid op bijzondere uren wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, verplicht.
3. In geval dat de werknemer werkt op bijzondere uren geldt daarvoor een toeslag op het uursalaris, zoals is opgenomen in de matrix “toeslagen voor werk op bijzondere uren” in bijlage III.
De waarde van het basisuursalaris voor de berekening van de beloning per uur bedraagt 1/163,05 x het salaris.
4. De toeslag is niet verschuldigd indien de verschuiving van de werktijd naar bijzondere uren wordt vastgesteld op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

Artikel 12. Meeruren en overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan arbeid die door de werknemer in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever is verricht boven de gemiddeld 37,5-urige werkweek.
2. Onder overwerk wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 9 uur per dag;
 - b. de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 45 uur per week;

Ingeval, conform het bepaalde in artikel 8 lid 1, in overleg met de OR een hogere maximale arbeidsduur per dag respectievelijk per week is overeengekomen dan de 9 uur respectievelijk 45 uur, dienen in lid a en lid b deze hogere waarden te worden gelezen.

3. Indien binnen een werkmaatschappij / afdeling wordt gewerkt conform de in artikel 8 lid 3 genoemde standaardregeling wordt onder overwerk verstaan de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 37,5 uur per week.

4. Onder overuren wordt niet verstaan de incidentele arbeid die is verricht aansluitend aan het einde van de werktijd volgens rooster tot maximaal een half uur per dag en welke behoort tot het afmaken van de normale functietaken of het opruimen van de werkplek.
5. Overuren dienen zoveel mogelijk te worden voorkomen doch zijn verplicht, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is.
6. Overuren die in enig kwartaal zijn gemaakt dienen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zoveel mogelijk in tijd voor tijd te worden gecompenseerd binnen hetzelfde en/of het daarop volgende kwartaal. Indien tijd voor tijd niet mogelijk is worden deze uren uitbetaald. De vastgestelde toeslagen op het uursalaris bij overwerk worden altijd uitbetaald.
7. In geval dat de werknemer overuren werkt, gelden daarvoor de volgende toeslagen op het uursalaris:
 - overuren eerste 2 uren per dag: 25%
 - overuren aansluitend aan eerste 2 uren per dag: 50%
 - overuren op zaterdag: 50%
 - overuren op zon- en feestdagen: 100%

De werknemer in deeltijdienstverband die in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan contractueel overeengekomen, maar niet meer dan 37,5 uren gemiddeld per week, ontvangt per gewerkt meeruur een toeslag ter grootte van 27,23% per gewerkt meeruur. Meeruren die in enig kwartaal zijn gemaakt dienen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zoveel mogelijk in tijd voor tijd te worden gecompenseerd binnen hetzelfde en/of het daarop volgende kwartaal. Indien tijd voor tijd niet mogelijk is worden deze uren uitbetaald. De vastgestelde toeslagen op het uursalaris bij meerwerk worden altijd uitbetaald.

8. Overuren worden in de regel maandelijks achteraf berekend, voor zover deze niet in tijd voor tijd worden ingepland worden deze in de daaropvolgende maand uitbetaald.

Artikel 13. Werkroosters Routeverzorgers

1. De aard van de functie Routeverzorger brengt met zich mee dat deze werkt volgens een vastgestelde verzorgingsroute, welke in verzorgingstijd door werkgever wordt gecalculeerd, rekening houdende met normtijden inzake automatenverzorging, klantencontacten, dichtheid van automatenbestand en reistijden.
2. Als dagelijkse arbeidsduur geldt de tijd tussen de aanvang van de route vanuit de vestiging en de aankomsttijd op de vestiging na afloop van de route vermeerderd met 0,75 uur ten behoeve van administratieve werkzaamheden, onder aftrek van een half uur pauze per gewerkte dag.

3. De feitelijke arbeidsduur per dag wordt vastgesteld aan de hand van de uitdraai van de handterminal, rekening houdend met de voor de route vastgestelde normtijden.
4. De berekening van de gewerkte uren en overuren geschiedt met inachtnaam van de randvoorwaarden als genoemd in artikel 8 lid 1 en lid 2, en in artikel 12 lid 1 t/m 8.

Artikel 14. Consignatiedienst

1. De werknemer kan verplicht worden om uit hoofde van zijn functie ingezet te worden in consignatiedienst. Onder consignatiedienst wordt verstaan dat de werknemer gedurende een periode van minimaal 24 uur bereikbaar moet zijn om in spoedeisende gevallen werkzaamheden buiten de normaal geldende arbeidsduur en werktijden te verrichten. De werknemer ontvangt hiervoor een consignatietoeslag conform het bepaalde in lid 3.
2. Onder beperkte consignatie wordt verstaan dat de medewerker gedurende een etmaal minder dan 24 uur oproepbaar is.
Onder volledige consignatie wordt verstaan dat de medewerker gedurende een etmaal 24 uur oproepbaar is.
3. De consignatietoeslag bedraagt per 24 uur bij beperkte consignatie:
 - 0,5% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van maandag tot en met vrijdag;
 - 1% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van zaterdag tot en met zondag;

De consignatietoeslag bedraagt per 24 uur bij volledige consignatie:

- 1% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van maandag tot en met vrijdag;
 - 2% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van zaterdag tot en met zondag of op een feestdag.
- Voor de berekening van de consignatietoeslag wordt uitgegaan van het fulltime salaris.
4. Indien de geconsigneerde werknemer voor het verrichten van extra werkzaamheden wordt opgeroepen, dan worden de gewerkte uren als volgt betaald:
 - de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 20.00 en 22.00 uur 125% van het uursalaris;
 - de uren op maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 07.00 uur 150% van het uursalaris;
 - uren op zaterdag 150% van het uursalaris;
 - uren op zondagen (tot maandag 07.00 uur) en feestdagen 200% van het uursalaris.
 5. Als gewerkte uren gelden tevens de reizen van huis naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht en vice versa.
 6. Indien de geconsigneerde werknemer is opgeroepen teneinde werkzaamheden te verrichten, dient na afloop van dat werk de wettelijke minimale rustduur in acht te worden genomen.

Artikel 15. Ploegendiensten

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een rooster met vaste aanvangstijden. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende vijf dagen per week of tien dagen per twee weken.
2. De werknemer die in een ploegendienst werkt ontvangt daarvoor een toeslag. De hoogte van de toeslag voor een ploegendienst wordt vastgesteld door toepassing van de toeslagpercentages zoals opgenomen in de matrix "Toeslagen voor het werken op bijzondere uren" (bijlage III), op de volgens het ploegenschema gewerkte uren. Het volgens deze wijze berekende gemiddelde percentage wordt maandelijks betaald met de betaling van het salaris.

Artikel 16. Geen cumulatie van toeslagen

1. In het geval dat gewerkt wordt op tijdstippen waarop zowel een toeslag wegens het werken op bijzondere uren, het werken in ploegen en/of overwerktoeslag van toepassing is, cumuleren deze toeslagen niet, doch wordt bij de berekening van de beloning voor deze uren uitgegaan van het hoogste toeslagpercentage van één der overlappende regelingen.

Artikel 17 A. Bijzonder verlof

1. Met uitsluiting van het anders en overige bepaalde in artikel 7: 629 van het B.W., heeft de werknemer in de navolgende gevallen gedurende de daarbij aangegeven tijd verlof met behoud van salaris, voor zover de gebeurtenis binnen de voor hem geldende arbeidstijd valt. Voorwaarde is dat hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en dat hij zulks, indien mogelijk, tenminste een week van tevoren aan zijn direct leidinggevende of afdelingshoofd kenbaar maakt:

De noodzakelijk te verletten tijd tot ten hoogste één dag:

- bij vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting (met uitzondering van de dienstplicht), indien deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, dit niet in de vrije tijd kan geschieden en niet te wijten is aan schuld of nalatigheid van de werknemer;
- bij noodzakelijk bezoek aan de huisarts, tandarts of specialist, gedurende een door werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur;
- bij ondertrouw maximaal een halve dag.

Één dag

- bij het huwelijk op de dag dat de plechtigheid plaats heeft van eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, schoonbroers, schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;

- bij het overlijden van broers, zusters, schoonbroers, schoonzusters, grootouders en schoongrootouders, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- bij de viering van het 25-, 40-, en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders, schoonouders en grootouders, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- bij verhuizing van de werknemer met een maximum van éénmaal per jaar.

Twee dagen

- bij het huwelijk van de werknemer;
- bij de bevalling van de echtgenote van de werknemer, zijnde de dag van de bevalling en de eerstvolgende werkdag, daarbij zal de werkgever een verzoek van werknemer om aansluitend aan dit kraamverlof vijf vakantiedagen op te nemen, bij voldoende verlofsaldo, niet weigeren;
- bij het overlijden van een der ouders, schoonouders en niet inwonende (pleeg)kinderen, zijnde de dag van overlijden en de dag van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.

Meerdere dagen

- bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een eigen inwonend (pleeg)kind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
2. De werknemer kan door de werkgever vrijaf worden verleend met behoud van salaris in andere gevallen dan hierboven genoemd, of gedurende langere tijd dan hierboven is aangegeven, indien naar het oordeel van de werkgever bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen en de werkzaamheden dit toelaten. Dit artikel is ook van toepassing met betrekking tot de levenspartner van de werknemer waarmee hij duurzaam samenwoont.

Artikel 17 B. Wet Arbeid en Zorg

Onder bepaalde omstandigheden heeft werknemer recht op verlof conform het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg van 16 november 2001.

HOOFDSTUK IV: VAKANTIE

Artikel 18. Vakantierechten

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. De werknemer met een volledig dienstverband heeft per vakantiejaar recht op een basisvakantie met behoud van salaris, ter grootte van 10,7% van de standaard jaarlijkse arbeidsduur, zijnde 210 uur.
In de standaardregeling van artikel 8 lid 3 komt dit overeen met 28 vakantiedagen.

3. De parttimer die minder dan vijf dagen per week werk verricht, alsook de werknemer die nog geen volledig vakantiejaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de hierboven genoemde vakantierechten, met inachtnaam van het bepaalde in lid 5.
4. Indien de werknemer na de eerste dag van de maand in dienst treedt of vóór de laatste dag van de maand uit dienst treedt, wordt deze maand naar evenredigheid meegerekend bij de berekening van het saldo vakantierechten.
5. In het jaar van indiensttreding wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, eventueel bij zijn vorige werkgever niet genoten vakantiedagen welke hij verworven en uitbetaald heeft gekregen, op te nemen als onbetaald verlof.
6. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van de overeengekomen werkzaamheden geen salaris geniet, worden de vakantierechten verminderd met 1/12 deel van de jaarlijkse vakantie. Deze vermindering blijft achterwege voor elke volle kalendermaand, maar tot ten hoogste een aantal van zes in de gevallen genoemd in artikel 7: 635 van het B.W. Dit artikel betreft de opbouw van vakantierechten gedurende maximaal een half jaar tijdens arbeidsongeschiktheid.
7. Indien de werknemer bij de beëindiging van het dienstverband zijn vakantiedagen nog niet (geheel) heeft opgenomen, wordt het saldo uitbetaald. Eventueel teveel opgenomen vakantiedagen worden op het laatst te betalen salaris in mindering gebracht.

Artikel 19. Opnemen van vakantie

1. Opname van vakantie vindt plaats in uren. Bij opname van een hele dag (respectievelijk hele dagen) vakantie wordt het vakantierecht verminderd met het aantal werkelijk te werken uren volgens het werkrooster van de betreffende dag (respectievelijk dagen).
2. Vakantie-uren moeten als regel worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd en dienen in overleg met de werkgever te worden vastgesteld. Hierbij zal, binnen de bedrijfsorganisatorische mogelijkheden zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer. Over het opnemen van vakantiedagen dient de werknemer tijdig overleg te plegen met de werkgever, conform de door werkgever vastgestelde vakantieregeling.
3. De werknemer met een fulltime dienstverband is verplicht per kalenderjaar tenminste 75 uren aaneengesloten vakantie op te nemen in de periode die loopt van mei tot en met september van enig vakantiejaar. Voor parttime werknemers geldt dit aantal uren naar rato. De opgave van deze vakantieperiode dient uiterlijk op 1 maart van het vakantiejaar door de werknemer bij werkgever te zijn ingediend.
4. De werknemer mag, behoudens de bovenwettelijke vakantiedagen die hij heeft aangewezen in het kader van de “CAO à la Carte” regeling in bijlage 4, maximaal vijf

niet opgenomen vakantiedagen meenemen naar het volgende vakantiejaar. Deze dienen alsdan te worden genoten vóór 1 mei van dat volgende jaar. Indien dit niet is geschied kan de werkgever de dagen aanwijzen waarop de werknemer deze vakantie op dient te nemen. Aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen vervallen vijf jaar na de datum waarop zij zijn ontstaan, conform het bepaalde in artikel 7:642 van het B.W.

Artikel 20. Vakantietoeslag

1. Voor iedere maand gedurende welke het dienstverband heeft voortgeduurd vóór 1 mei van enig jaar sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande jaar, ontvangt de werknemer een vakantietoeslag ten bedrage van 1/12 gedeelte van 8% van het werkelijk genoten bruto-jaarsalaris.
2. De vakantietoeslag wordt beschikbaar gesteld in de maand mei, danwel bij de eindafrekening bij beëindiging van het dienstverband.
3. De werknemer die arbeidsongeschikt is ontvangt de vakantietoeslag indien en voor zover deze niet is begrepen in de uitkering krachtens de wettelijke regelingen inzake arbeidsongeschiktheid.

HOOFDSTUK V. FUNCTIE-INDELING EN SALARISBEPALINGEN

Artikel 21. Functiegroepen en salarisschalen

1. Er is een functiegebouw waarin een functieraster is opgenomen met referentiefuncties. Deze lijst met referentiefuncties is niet uitputtend, maar bestaat uit een aantal zgn. kapstokfuncties. Dit functieraster is opgenomen in bijlage I.
2. De werkgever stelt voor de werknemer op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden zijn functie vast. Deze functie is / wordt ingedeeld in één van de functiegroepen.
3. De werknemer die bezwaar heeft tegen de vaststelling van zijn functie en de indeling in de daarbijbehorende functiegroep, kan zijn bezwaren schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken bij zijn verantwoordelijke manager. De verantwoordelijke manager dient zijn beslissing schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer kenbaar te maken. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de beslissing van de verantwoordelijke manager kan hij hiertegen op dezelfde wijze in beroep gaan bij zijn General Manager respectievelijk het verantwoordelijke MT-lid.

Indien de werknemer het niet eens met de beslissing van zijn General Manager respectievelijk het verantwoordelijke MT-lid, kan hij extern beroep aantekenen. Dit beroep is vastgelegd in de Externe Beroepsprocedure, welke verkrijgbaar is bij de afdeling HRM.

4. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die de bandbreedte aangeeft waarbinnen het schaalsalaris van de werknemer wordt vastgesteld.
5. De functiegroepen en salarisschalen 1 t/m 6 die zijn opgenomen in bijlage II maken deel uit van deze cao. De functiegroepen 7 t/m 9 maken eveneens deel uit van deze cao, doch hierop zijn de bepalingen inzake salaris niet van toepassing.

Artikel 22. Salarissen

1. De werknemer die over de vaardigheid en ervaring beschikt welke voor de vervulling van een bepaalde functie is vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de daarmee overeenkomende salarisschaal geplaatst en een salaris toegekend tussen het aanvangs-schaalsalaris en het MRP-schaalsalaris. De werknemer die de functie nog niet volledig kan vervullen kan een salaris worden toegekend volgens een salarisschaal die lager ligt dan de bij zijn functie behorende salarisschaal.
2. Het salaris van de werknemer die het MRP-bedrag van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt en die minimaal zes maanden in dienst is, wordt jaarlijks per 1 januari van ieder jaar opnieuw vastgesteld op basis van het bij werkgever geldende beoordelingssysteem en het daarbij behorende beoordelingsbeleid. Het beoordelingssysteem behoeft het instemmingsrecht van de OR.
3. Van de werknemer die nog niet de vakvolwassen leeftijd van zijn salarisschaal heeft bereikt, wordt éénmaal per jaar het schaalsalaris vastgesteld conform het op die datum bij zijn leeftijd behorende schaalbedrag. Ingangsdatum is de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag.
4. De uitbetaling van het salaris geschiedt elke maand tegen het einde van de maand op een door de werknemer aan te geven bank- of girorekening.
5. Voor de parttimer wordt het salaris vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij volledige werktijd.

Artikel 23. Algemene salarisaanpassingen

1. Gedurende de looptijd van de CAO worden de salarisschalen van de werknemers vallende onder deze CAO als volgt aangepast:

met ingang van 1 januari 2006 een verhoging van de salarisschaal met 1,0 %
met ingang van 1 juli 2006 een verhoging van de salarisschaal met 0,75%

met ingang van 1 januari 2007 een verhoging van de salarisschaal met 0,75%
met ingang van 1 juli 2007 een verhoging van de salarisschaal met 0,75%

2. De in lid 1 genoemde verhogingen hebben betrekking op het gehele vaste bruto maandsalaris van de werknemer, met uitzondering van de werknemer die in het bezit is van een persoonlijke toeslag of waarmee afspraken zijn gemaakt over de afbouw van het salaris c.q. de afbouw van een persoonlijke toeslag.

Artikel 24. Overplaatsing in een hogere salarisschaal

1. Van de werknemer die een functie gaat vervullen waarop een hogere salarisschaal van toepassing is, wordt het schaalsalaris vastgesteld op een bedrag tussen het aanvangs-schaalsalaris en het MRP-schaalsalaris van de hogere salarisschaal, dat minimaal hetzelfde bedraagt als het schaalsalaris dat de werknemer op het moment van overplaatsing heeft.

HOOFDSTUK VI. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 25. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten -en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004- gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO/ WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris met als minimum tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon en als maximum 70% van het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering Sociale Verzekeringen (WFSV), worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de **eerste 26 weken** van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen

Gedurende de **tweede 26 weken** van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de WFSV, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de **tweede 52 weken** van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.

5. Gedeeltelijke werkhervatting:

Bij gedeeltelijke werkhervatting, met loonwaarde, zal over de gewerkte uren 100% van het salaris worden betaald.

6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:

- a. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 2. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 4. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 5. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten
 6. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie, bijstelling of uitvoering van een plan van aanpak tot reïntegratie;

- b. loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten ten aanzien van de werknemer die:

zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

Bij herhaalde overtreding heeft de werkgever het recht de aanvulling te weigeren.

- c. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

1. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
2. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

8. Voor geschillen over de vraag of de werknemer in staat is om zijn werk of andere passende arbeid te verrichten dan wel over de vraag of werknemer het reïntegratietraject belemmert, is er na beoordeling door de arbodienst de mogelijkheid van een 'second opinion'. Dit tweede oordeel kan zowel op verzoek van de werkgever als de werknemer worden aangevraagd bij het UWV. Indien het UWV niet binnen 20 werkdagen een second opinion kan verstrekken zijn zowel de werknemer als de werkgever gerechtigd om een second opinion te laten uitvoeren door een, daartoe reeds eerder met de ondernemingsraad aangewezen, onafhankelijke instantie zoals; een reïntegratiebedrijf, die geen reïntegratieactiviteiten voor werknemer en werkgever uitvoert, of door een arbodienst, die niet door werkgever wordt ingezet bij het dagelijkse verzuimbeleid. De uitspraak van het UWV of van de alternatieve instantie hebben een gelijke status.

Ter waarborging van de minimale kwaliteitsgaranties ten aanzien van reïntegratiebureaus zal werkgever, bij inzet van een reïntegratiebureau, het convenant klantgerichte integratie ter akkoordering voorleggen aan het in te zetten reïntegratiebureau.

9. Het beleid van de werkgever is erop gericht om de arbeidsongeschikte werknemer door middel van het onderhouden van geregelde contacten, al dan niet via een bedrijfsarts, zoveel mogelijk betrokken te houden bij de gang van zaken binnen de onderneming. Tevens zal de werkgever, voor zover volgens de werkgever de bedrijfsvoering en de organisatiestructuur dit binnen redelijke grenzen toelaten, inspanningen verrichten om de werknemer via het aanbieden van een aangepaste of andere functie en/of werkplek, te behouden voor de organisatie.
10. Over de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is worden geen onkostenvergoedingen en reiskostenvergoedingen betaald.
11. Vakantierechten worden bij langdurige arbeidsongeschiktheid over een periode van maximaal zes maanden opgebouwd, conform het bepaalde in artikel 7: 635 van het BW.
12. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken van toepassing van artikel 25 indien hij van oordeel is dat uitvoering van het gestelde in artikel 25 voor de betrokken werknemer zou leiden tot onredelijke en onbillijke omstandigheden.

Artikel 26. Hiaat verzekering

De werkgever heeft een verzekering afgesloten waardoor de financiële gevolgen van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid beperkt zullen blijven. Deelname aan deze verzekering is verplicht. 50% van de kosten voor de verzekering komen voor rekening van de werknemer en 50% voor rekening voor de werkgever.

HOOFDSTUK VII. PENSIOEN, SPAARLOON, LEVENSLLOOP, ZIEKTEKOSTENVOORZIENING

De pensioenvoorziening wordt gemoderniseerd en aangepast aan de nieuwe wettelijke bepalingen en fiscale richtlijnen. De bij de CAO betrokken partijen zullen nader overleg hierover voeren. In dit overleg over de nieuwe pensioenvoorziening zal ook de premieverdeling per 1 januari 2007 besproken worden. Daarbij zal de bepaling in de CAO 2004 met betrekking tot de aanpassingsystematiek als uitgangspunt dienen. Tot de uitkomst van de modernisering en het overleg over de premieverdeling zal de inhoud van artikel 27 ongewijzigd blijven.

Artikel 27. Pensioenverzekering

1. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de collectieve pensioenverzekering welke door werkgever is afgesloten bij een pensioenverzekeringsmaatschappij, conform de voorwaarden die zijn gesteld in het pensioenreglement.
2. De werknemersbijdrage in de pensioenregeling bedraagt 5% van de pensioengrondslag. Indien de werknemer zich wenst te verzekeren voor een tijdelijk nabestaandenpensioen, komt de premie daarvan geheel te zijnen laste.
3. De werkgever betaalt de overige kosten van de pensioenregeling, met dien verstande dat deze maximaal 6,37% van de som van de pensioengevende salarissen mogen bedragen. Indien de kosten deze limiet (dreigen te) overschrijden zullen CAO-partijen nader overleg plegen over een verhoging van de werknemersbijdrage, danwel een aanpassing van de pensioenregeling, zodanig dat de werkgeverslast beperkt blijft tot maximaal 6,37%.
4.
 - a. In het kader van de CAO à la Carte regeling in bijlage 4, kan de werknemer op individuele basis zelf bijsparen voor extra pensioen in een vrijwillige pensioenspaarmodule, in aanvulling op de collectieve pensioenregeling, via een zogenaamde beschikbare premieregeling.
 - b. Werkgever is nooit aansprakelijk voor eventuele fiscale (na)heffingen ingeval de werknemer tengevolge van het individueel bijsparen een bovenmatig pensioen zou verwerven. Werknemer draagt het volledige fiscale risico.
 - c. Werkgever is thans in overleg met de uitvoerder van de pensioenregeling over de definitieve vormgeving en invulling van deze module.

Artikel 28. Ziektekostenvoorziening

Werkgever heeft een collectief contract met betrekking tot een ziektekostenverzekering afgesloten. De werknemer kan op vrijwillige basis daaraan deelnemen. Voor de inhoud en de voorwaarden wordt verwezen naar de regeling zoals opgenomen in het personeelshandboek.

Artikel 29. Spaarloonregeling, Levensloopregeling

1. De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid om deel te nemen aan de spaarloonregeling mits medewerker in dienst is bij werkgever op 01 januari van het betreffende kalenderjaar, conform de bepalingen van het spaarloonreglement en voor zolang dit wettelijk wordt toegestaan. Deelname aan de spaarloonregeling sluit deelname aan de levensloopregeling uit.
2. De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid om deel te nemen aan de levensloopregeling, conform de bepalingen van het levensloopreglement en voor zolang dit wettelijk wordt toegestaan. Deelname aan de levensloopregeling sluit deelname aan de spaarloonregeling uit.

HOOFDSTUK VIII: SLOTBEPALINGEN

Artikel 30. Projecten tijdens de looptijd van deze CAO

Vitaliteit

Tijdens de looptijd van deze CAO zal een studie worden verricht naar behoud en stimulering van de vitaliteit van werknemers in de organisatie. Daarbij wordt bekeken welke mogelijkheden wenselijk zijn op het gebied van specifieke individuele maatregelen voor ouderen. De positie van (collectieve) leeftijdsdagen wordt eveneens in de studie betrokken. In afwachting van de uitkomsten van de studie heeft de werknemer recht op de volgende extra verlofdagen:

Leeftijd 45 tot 50 jaar:	1 extra dag per kalenderjaar
Leeftijd 50 tot 55 jaar:	2 extra dagen per kalenderjaar
Leeftijd 55 jaar en ouder:	3 extra dagen per kalenderjaar

Meetpunt voor de toekenning van de extra dagen per kalenderjaar is de leeftijd van de werknemer op 1 januari van dat kalenderjaar.

Levensloop versus à la Carte.

De huidige à la Carte regeling zal worden vergeleken met de mogelijkheden die de levensloopregeling kan bieden. Afhankelijk van de uitkomst kan de à la Carte regeling worden vervangen door een levensloopregeling.

Artikel 31. Vakbondsfaciliteiten

1. Bezoldigde bestuurders van partij aan werknemerszijde wordt op verzoek toegang verleend tot daartoe door de werkgever aangewezen ruimte in hoofd- en nevenvestigingen ten behoeve van:

- het onderhouden van contacten met leden van de vakbond;
 - het verstrekken van schriftelijke informatie volgens de met werkgever overeengekomen wijze;
 - het begeleiden van een werknemer bij de behandeling van een door de werknemer bij de werkgever geuite klacht.
2. Op verzoek van de vakorganisatie zal aan (kader)leden ten behoeve van vormings- en scholingsbijeenkomsten en/of het bijwonen van (algemene) vergaderingen van de vakorganisatie, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten. Het totale verzuim volgens deze regeling bedraagt per jaar maximaal 5 dagen per persoon.
 3. De vakorganisatie geeft de namen van zijn kaderleden schriftelijk door aan de werkgever.
 4. De werkgever betaalt aan de vakorganisatie een werkgeversbijdrage van in totaal € 2.250,- per jaar gedurende de looptijd van deze CAO. De werkgever betaalt de bijdrage indien en zodra hiervan een factuur is ontvangen.
 5. Het verlenen van de in lid 1 t/m 4 genoemde faciliteiten veronderstelt het bestaan van normale verhoudingen. Mochten deze op enig moment naar de mening van werkgever ontbreken, zoals bij een ernstig conflict, dan kan de werkgever deze faciliteiten buiten werking stellen.
 6. Indien de afgesproken faciliteiten onjuist gebruikt worden, dan heeft de werkgever het recht deze te schorsen. De werkgever gaat hiertoe niet eerder over dan nadat er overleg heeft plaatsgevonden met de betrokken vakorganisatie.
 7. De werkgever zal faciliteren dat de vakbondscontributie van werknemers op een voor de werknemer fiscaal vriendelijk wijze wordt verrekend, voor zover dit binnen fiscale richtlijnen en/of wetgeving mogelijk is.

Artikel 32. Duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en eindigt met ingang van 1 januari 2008.
2. Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen.
3. Verlenging vindt stilzwijgend plaats telkens voor de tijd van één jaar, tenzij één der partijen tenminste drie maanden voor de afloop van de overeenkomst schriftelijk kennis geeft aan de andere partij op verlenging geen prijs meer te stellen, of wijzigingen te wensen.

Partij ter ene zijde:

Lekkerland Vending Services B.V.
P.J.F. van Gerwen

Partijen ter andere zijde:

De Unie
F.H. van der Land

Bijlage 1 Functiematrix

Bijlage 2 Beloningssysteem en salarisschalen Lekkerland Vending Services
01-01-2006/01-07-2006/01-01-2007/01-07-2007

Bijlage 3 Matrix inconvenienttoeslagen voor arbeid op bijzondere uren

Bijlage 4 CAO à la Carte

Bijlage 1 FUNCTIEMATRIX

Bijlage 1 FUNCTIEMATRIX

FUNCTIEGEBOUW LEKKERLAND VENDING SERVICES BV				
PER 1.1.2006				
Func-tie-groep	Operations Benelux	Business support	Finance/HR	Commerce
9	Ass. Vestigingsmanager Hoofd logistiek	R&D engineer Systeemontwikkelaar Business analyst Hoofd Centrale Werkplaats		Key-accountmanager Product manager Commercieel medewerker (contractmanagement)
8			Boekhouder	
7	Sales Representative	Systeembeheerder Technicus	Salarisadministrateur Assistent HR	
6	Routebeheerder			
5	Routeverzorger Hoofd Geldcentrale Medewerker Bedrijfsbureau Hoofd TD vestiging Machine operator, PAL-lijn	Medewerker centrale werkplaats B	Medewerker financiële administratie	
4	Transport coördinator Chaufeur Medewerker TD vestiging	Medewerker centrale werkplaats A		
3	Medewerker geldcentrale		Telefoniste /receptioniste	
2	Magazijnmedewerker Medewerker retouren Medewerker PAL-lijn			
1				

*) vetgedrukt zijn referentiefuncties

Bijlage 2

Beloningsysteem Lekkerland Vending Services BV per 1.1.2006

Uitgangspunt is dat de aanpassing van salarissen uit twee componenten bestaat:

- een algemene loonindexering (cao-volgend)
- een individuele toekenning van extra periodiek(en) vanwege functioneren.

Algemene loonindexering:

Medewerkers functieschaal 1 t/m 6:

Medewerkers ingeschaald in schalen 1 t/m 6 krijgen een loonindexering die bij de CAO onderhandeling is vastgesteld.

Individuele toekenning van periodieken:

Werknemers krijgen per 1 januari een mogelijke individuele loonbijstelling in de vorm van een periodiek(en). Deze toekenning is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling in december en de beschikbare loonruimte van de onderneming. Hierbij geldt de volgende relatie tussen de uitkomst van de beoordeling en de toekenning van de periodieken:

Uitkomst beoordeling	Situatie en gevolgen toekenning
A: Voldoet niet aan de verwachting/onder de norm	Zorgwekkend en onvoldoende functioneren 0 periodieken en de verplichting tot het maken van een halfjaarplan met duidelijke meetbare doelstellingen; indien na halfjaar geen verbetering kan worden overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
B: Voldoet aan de verwachting/ conform de norm	Voldoende functioneren. 0 tot 0.5 periodiek maximaal
C: Voldoet boven verwachting / boven de norm	Goed functioneren 0.5 tot 1.0 periodiek maximaal
D: Voldoet ver boven de verwachting/ver boven de norm	Zeer goed functioneren 1.0 tot 2.0 periodiek maximaal

Salarissysteem Lekkerland Vending Services :

Salarisschaal per 1 januari 2006 incl 1,00% CAO-verhoging

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6
Aanvangsalaris	-	1258,46	1300,88	1349,36	1405,92	1472,58
Normsalaris	-	1683,67	1766,49	1860,42	1966,47	2093,73
Maximale uitloop	-	1852,34	1943,24	2046,26	2163,42	2302,80
Ref. periodiek	-	42,09	44,16	46,51	49,16	52,34
	-	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
Jeugdlonen						
23						1472,58
22				1146,96	1195,03	1251,69
21	922,64	922,64	943,14	978,29	1019,29	1067,62
20	782,65	782,65	800,04	829,86	864,64	905,64
19	668,12	668,12	682,96	708,41	738,11	
18	579,03	579,03	591,90			
17	502,68	502,68	513,85			
16	439,05	439,05	448,80			

Salarisschaal per 1 juli 2006 incl 0,75% CAO-verhoging

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6
Aanvangsalaris	-	1267,90	1310,64	1359,48	1416,46	1483,62
Normsalaris	-	1696,30	1779,74	1874,37	1981,22	2109,43
Maximale uitloop	-	1866,23	1957,81	2061,61	2179,65	2320,07
Ref. periodiek	-	42,41	44,49	46,86	49,53	52,74
	-	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
Jeugdlonen						
23						1472,58
22				1146,96	1195,03	1251,69
21	922,64	922,64	943,14	978,29	1019,29	1067,62
20	782,65	782,65	800,04	829,86	864,64	905,64
19	668,12	668,12	682,96	708,41	738,11	
18	579,03	579,03	591,90			
17	502,68	502,68	513,85			
16	439,05	439,05	448,80			

Salarisschaal per 1 januari 2007 incl 0,75% CAO-verhoging

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6
Aanvangsalaris	-	1277,41	1320,47	1369,68	1427,09	1494,75
Normsalaris	-	1709,02	1793,09	1888,43	1996,08	2125,25
Maximale uitloop	-	1880,23	1972,50	2077,07	2195,99	2337,47
Ref. periodiek	-	42,73	44,83	47,21	49,90	53,13
	-	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
Jeugdlonen*						
23						1472,58
22				1146,96	1195,03	1251,69
21	922,64	922,64	943,14	978,29	1019,29	1067,62
20	782,65	782,65	800,04	829,86	864,64	905,64
19	668,12	668,12	682,96	708,41	738,11	
18	579,03	579,03	591,90			
17	502,68	502,68	513,85			
16	439,05	439,05	448,80			

* peildatum jeugdloon 1 januari 2006

Salarisschaal per 1 juli 2007 incl 0,75% CAO-verhoging

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6
Aanvangsalaris	-	1286,99	1330,37	1379,95	1437,79	1505,96
Normsalaris	-	1721,84	1806,53	1902,59	2011,05	2141,19
Maximale uitloop	-	1894,33	1987,29	2092,65	2212,46	2355,00
Ref. periodiek	-	43,05	45,16	47,56	50,28	53,53
	-	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
Jeugdlonen*						
23						1472,58
22				1146,96	1195,03	1251,69
21	922,64	922,64	943,14	978,29	1019,29	1067,62
20	782,65	782,65	800,04	829,86	864,64	905,64
19	668,12	668,12	682,96	708,41	738,11	
18	579,03	579,03	591,90			
17	502,68	502,68	513,85			
16	439,05	439,05	448,80			

* peildatum jeugdloon 1 januari 2006

Toelichting op het salarissysteem:

Aanvangsalaris:

Is het minimum salaris voor de functie bij vakvolwassen leeftijd.

Vakvolwassen leeftijd is in de groepen 1 tot en met 3 gesteld op 21 jaar

Vakvolwassen leeftijd is in de groepen 4 tot en met 5 gesteld op 22 jaar

Vakvolwassen leeftijd is in de groepen 6 en 7 gesteld op 23 jaar

In de hogere groepen is dit leeftijds criterium losgelaten.

Normsalaris MRP (mid reference point):

Is het functie-eindsalaris bij voldoende tot goed functioneren.

Maximale uitloop:

Dit is het maximaal bereikbare salaris in die groep.

Een salaris tussen MRP en maximale uitloop kan alleen worden bereikt op basis van zeer goed presteren gedurende meerdere jaren achtereenvolgend.

Toekenning periodiek:

Toekenning van een periodiek is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling, zie hiervoor bijlage II. Het toekennen van een periodiek wegens voldoende tot goed functioneren eindigt bij het MRP-salaris.

Bijlage 3

Matrix inconveniëntentoeslagen voor arbeid op bijzondere uren.

Tijd	weekdagen						
	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
00/01	40	40	40	40	40	40	60
01/02	40	40	40	40	40	40	60
02/03	40	40	40	40	40	40	60
03/04	40	40	40	40	40	40	60
04/05	40	40	40	40	40	40	60
05/06	40	40	40	40	40	40	60
06/07	00	00	00	00	00	40	60
07/08	00	00	00	00	00	40	60
08/09	00	00	00	00	00	40	60
09/10	00	00	00	00	00	40	60
10/11	00	00	00	00	00	40	60
11/12	00	00	00	00	00	40	60
12/13	00	00	00	00	00	40	60
13/14	00	00	00	00	00	40	60
14/15	00	00	00	00	00	40	60
15/16	00	00	00	00	00	40	60
16/17	00	00	00	00	00	40	60
17/18	00	00	00	00	00	40	60
18/19	00	00	00	00	00	40	60
19/20	00	00	00	00	00	40	60
20/21	25	25	25	25	25	40	60
21/22	25	25	25	25	25	40	60
22/23	40	40	40	40	40	40	60
23/24	40	40	40	40	40	40	60

Percentages van het uursalaris, welke als toeslag voor het werken op deze bijzondere uren worden betaald.

Bijlage 4: CAO à la Carte

- 1 De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de in lid 2 genoemde arbeidsvoorwaardelijke componenten (bronnen) op te sparen en aan te wenden voor de in lid 3 benoemde doelen. Indien de medewerker gebruik wenst te maken van deze regeling dient hij zijn keuze éénmaal per jaar in de maand maart, kenbaar te maken aan de afdeling HRM.
- 2 Als spaarbronnen kunnen aangewend worden:
 - a. de bovenwettelijke vakantiedagen, zijnde het aantal dagen boven 20 dagen per jaar bij een fulltime werknemer op basis van vijf werkdagen per week;

- b. de vakantietoeslag, met dien verstande dat deze uitsluitend aangewend kan worden voor het bijsparen in de vrijwillige pensioenspaarmodule middels incidentele stortingen;
 - c. overuren zoals gedefiniëerd in artikel 12.
- 3 Als bestedingsdoelen van de in lid 2 genoemde spaarbronnen worden aangemerkt:
- a. het bijsparen in de vrijwillige pensioenspaarmodule, zoals opgenomen in artikel 27 lid 4;
 - b. het sparen voor studieverlof of zorgverlof tot een maximum van zes aaneengesloten maanden.

De aanvraagtermijn voor het opnemen van gespaard verlof is minimaal even lang als de gewenste verlofperiode, met een minimum van drie maanden. De aanvraag dient schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend.