

The logo for AXEL, featuring the word 'AXEL' in a bold, sans-serif font. The 'A' and 'E' are dark blue, while the 'X' is a light green color.

AXEL CHRISTIERNSSON

Collectieve Arbeidsovereenkomst
2007 - 2009

AXEL CHRISTIERNSSON B.V.

CNV Bedrijvenbond

© 2007 CAO-partijen en AAVN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AAVN te Haarlem.

=====

<u>Artikel 1</u>	Definities	6
<u>Artikel 1a</u>	Deeltijdwerknemer	6
<u>Artikel 2</u>	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
<u>Artikel 2a</u>	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	7
<u>Artikel 3</u>	Algemene verplichtingen van de werknemer	7
<u>Artikel 4</u>	Indienstneming en ontslag	8
<u>Artikel 5</u>	Arbeidsduur en dienstrooster	9
<u>Artikel 6</u>	Functiegroepen en toepassing van de salarisschalen	10
<u>Artikel 7</u>	Bijzondere beloningen en toeslagen	12
<u>Artikel 8</u>	Zon- en feestdagen	14
<u>Artikel 9</u>	Geoorloofd verzuim	14
<u>Artikel 10</u>	Vakantie	15
<u>Artikel 11</u>	Vakantietoelage	18
<u>Artikel 12</u>	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte	18
<u>Artikel 13</u>	Pensioenregeling	20
<u>Artikel 14</u>	Spaarloonregeling en Levensloopregeling	21
<u>Artikel 15</u>	Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer	21
<u>Artikel 16</u>	Verzekeringen	22
<u>Artikel 17</u>	Vakbondsfaciliteiten	22
<u>Artikel 18</u>	Extra uitkeringen	23
<u>Artikel 19</u>	Scholingsregeling	23
<u>Artikel 20</u>	Tussentijdse wijzigingen	24
<u>Artikel 21</u>	Bijdrageregeling	24
<u>Artikel 22</u>	Geschillen	26

BIJLAGEN

Bijlage A	Salarisschalen	26
Bijlage B	Levensfase gericht personeelsbeleid	29
Bijlage C	Scholingsbudget en loopbaan check	29
Bijlage D	Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie	29
Bijlage E	Functiewaardering	32
Bijlage F	Werkgelegenheid	32
Bijlage G	Wet Verbetering Poortwachter	32
Bijlage H	Gelijke behandeling en leeftijd	33

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Axel Christiernsson B.V. te Heijningen

Contractsluitende partijen:

Tussen de ondergetekenden:

Axel Christiernsson B.V., gevestigd te Heijningen

als partij enerzijds

en

CNV BedrijvenBond, gevestigd te Utrecht

als partij anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten, die in werking treedt met ingang van 1 april 2007 en eindigt op 31 maart 2009 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Artikel 1: Definities

Werkgever:	Axel Christiernsson B.V., de partij ter ene zijde;
Vakvereniging	CNV BedrijvenBond, de partij ter andere zijde;
Werknemer:	de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever. De artikelen over salaris en pensioen zijn niet van toepassing op werknemers met een salarisindeling boven loongroep 6. Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair;
Maand:	een kalendermaand;
Week:	een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
Dienstrooster:	een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
Maandsalaris:	het salaris als bedoeld in artikel 6 en bijlage A van deze CAO;
Basisuursalaris:	1/169 van het maandsalaris;
Maandinkomen:	het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 6 lid 6 onder B2.
Partner:	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerd partner van de werknemer.

Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over "hij" wordt tevens bedoeld "zij".

Artikel 1a: Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst (of nadere afspraken) de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze Collectieve Arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. Werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden onder voorwaarden welke ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO.
3. De werkgever mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor werknemers gunstige zin afwijken van deze CAO. Wanneer deze afwijking groepen werknemers betreft, zal de werkgever echter hiertoe niet overgaan dan in overleg met betrokken vakvereniging.
4. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan, waarin verwezen wordt naar deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
5. Elke werknemer zal een exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst ontvangen.
6. Gedurende de looptijd van de CAO zal er geen sprake zijn van een gedwongen collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dit geval zal werkgever overleg voeren met de vakvereniging. Ook bij andere reorganisaties, waarbij geen gedwongen ontslagen voorzien worden, maar die wel grote wijzigingen voor het personeel inhouden, zal werkgever overleg voeren met de vakvereniging..

Artikel 2a: Algemene verplichtingen van de vakvereniging

De vakvereniging verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf 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, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst c.q. dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de individuele belangen van de werknemer.
4. De werknemer is gehouden 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, de producten en de afnemers.
5. Het is werknemer verboden, bescheiden van welke aard dan ook en die betrekking hebben op het bedrijf van de werkgever of van derden, die de werknemer uit hoofde van of verband houdende met zijn dienstbetrekking verkrijgt, zonder toestemming van de werkgever in zijn particulier bezit te houden, te kopiëren of de bescheiden of kopieën daarvan aan derden ter inzage te geven, een en ander voor zover de werkzaamheden van werknemer dit niet vereisen. Bij de beëindigen van de dienstbetrekking, of zoveel eerder als de werkgever dit verlangt, moeten door de werknemer ongevraagd de bescheiden en kopieën, als hiervoor genoemd, worden ingeleverd.
6. De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 670 lid 5 B.W., jegens de overheid aan te gaan is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijke mededeling te doen binnen 4 weken na de datum van het bekend worden van deze verbintenis doch tenminste 4 weken voor het ingaan van deze verplichting.
7. De werknemer is gehouden naar vermogen de procedures te volgen zoals ze binnen Axel Christiernsson B.V. zijn vastgelegd conform het ISO 9002 systeem. Alsmede het bij Axel Christiernsson B.V. gehanteerde veiligheid- en milieubeleid. De werknemer is tevens gehouden te handelen volgens de verplichtingen die de Arbo-wet hem oplegt.
8. Bij de aanvang van het dienstverband tekent de werknemer een arbeidsovereenkomst met deze Collectieve Arbeidsovereenkomst als grondslag.
9. Declaraties van overuren, kilometervergoedingen en maaltijden worden pas vergoed na autorisatie en ondertekening van de declaratiestaten door directe chef, directie en boekhouding. Te maken dienstreizen en voor het bedrijf te volgen cursussen e.d. dienen vooraf schriftelijk door de directie te worden goedgekeurd middels ondertekening van de aanvraag.
10. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk tenminste 2 weken van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen gemotiveerd schriftelijk bezwaar maakt waarbij de redelijkheid en billijkheid in acht genomen dienen te worden.

11. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 4: Indienstneming en ontslag

1 Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van:

- A. ten hoogste één kalendermaand voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van korter dan twee jaren, dan wel indien het einde niet op een bepaalde kalenderdatum is gesteld. (bijvoorbeeld bij vervanging bij afwezigheid van een werknemer of bij een bepaald geheel van werkzaamheden)
- B. ten hoogste twee kalendermaanden voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van twee jaren of langer, dan wel voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

2. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan

- A. hetzij voor onbepaalde tijd;
- B. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
- C. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd (vaste dienst) te zijn aangegaan.

2 Beëindiging

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens dringende redenen in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- A. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 - 1. door opzegging door de werkgever met een termijn genoemd in artikel 672 lid 3 BW. Afhankelijk van diensttijd minimaal één maand en maximaal 4 maanden.
 - 2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 672 lid 3 BW van één maand. Voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn en op dat moment al een langere opzegtermijn hadden opgebouwd dan bovenstaande opzegtermijn blijft de langere opzegtermijn van toepassing.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

- B. voor een werknemer die voor een bepaalde tijdsduur in dienst is:
 - van rechtswege.
 - 1. op de datum genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst of
 - 2. op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst
- C. voor een werknemer in dienst voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden:
 - 1. bij beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.

3 Gelieerde ondernemingen.

Voor de berekening van de duur van de dienstbetrekking wordt het dienstverband bij gelieerde ondernemingen meegeteld. Onder gelieerde ondernemingen wordt verstaan, de ondernemingen welke deel uitmaken van de Axel Christiernsson Groep.

4 Arbeidsovereenkomst volgend op periode van uitzendkracht.

In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

Artikel 5: Arbeidsduur en dienstrooster**1. Algemeen**

- A. De arbeidsduur is op jaarbasis gemiddeld 38 uur per week, hetgeen bereikt wordt door toekenning van 6 ATV dagen op jaarbasis en een werkweek van gemiddeld 39 uur.
- B. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij de werkzaamheden verricht.
- C. De werkgever zal rekening houden met op de levensbeschouwing van de werknemer gegronde bezwaren tegen het werken op zon- en feestdagen.
- D. Indien de bedrijfsomstandigheden dit vereisen kan de werkgever besluiten over te gaan tot het werken in ploegendiensten.
- E. Werkgever zal de arbeids- en rusttijdbepalingen conform de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007 binnen zijn onderneming respecteren. Indien de bedrijfsomstandigheden daarom vragen kunnen deze normen in overleg met de ondernemingsraad worden aangepast.

2. Dienstrooster

- A. Binnen de onderneming van werkgever geldt van maandag tot en met vrijdag een dagvenster, waarbinnen werkgever diensten voor de werknemer vaststelt. Het dagvenster begint om 06.00 uur en eindigt op 22.00 uur.
- B. Voor de werknemer werkzaam in een dagdienstrooster of rooster zonder wisseling van diensten geldt een normale arbeidstijd van gemiddeld 39 uur per week en 8 uur per dag. Een normale dienst kent een arbeidstijd van 8 uur, een onbetaalde rusttijd van 15 minuten en een onbetaalde (lunch)pauze van 30 minuten.
- C. Voor de werknemer werkzaam in een dienstrooster met wisseling van diensten (vroeg/laat) geldt een normale arbeidstijd van gemiddeld 39 uur per week en 8 uur per dag. Een normale dienst kent een arbeidstijd van 8 uur, een betaalde rusttijd van 15 minuten en een onbetaalde (lunch)pauze van 30 minuten.
- D. Indien naar inzicht van de werkgever wijziging van dienstrooster noodzakelijk is zal werkgever het gewijzigd dienstrooster vaststellen en uiterlijk 9 weken voor aanvang aan

betrokken werknemer(s) bekendmaken.

- E. Werkgever zal geen dienstroosters vaststellen met werktijden in de avonduren zonder dat in het rooster sprake is van wisseling van diensten, tenzij de betrokken werknemer(s) hiermee instemt(men).
- F. In verband met ADV zal werkgever in principe op vrijdag geen avonddienst inroosteren, tenzij met instemming van de werknemer.

3. Variabele werktijden:

De werknemer met variabele werktijden dient zijn werkzaamheden aan te vangen tussen 07.45 uur en 08.45 uur en te beëindigen tussen 16.30 uur en 17.30 uur met inachtneming van een onbetaalde lunchpauze van 30 minuten en de normale arbeidsduur van gemiddeld 39 uur per week.

Artikel 6: Functiegroepen en toepassing van de salarisschalen

1. Algemeen:

De functies van de werknemers zijn op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A van deze overeenkomst.

De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en de leeftijd dan wel het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

2. Periodiekenschaal.

De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievulwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de periodiekenschaal. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximummaandsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken. Herziening van het maandsalaris vindt op grond van beoordeling in beginsel éénmaal per jaar op 1 juli plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één of meerdere periodieken. Een en ander tot het maximum van de schaal is bereikt.

Indien de werknemer bij indiensttreding de functievulwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het minimum van de schaal. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum schaaalaris te belonen, kan in overeenstemming met die ervaring één of meer periodieken worden toegekend.

Indien na 1 januari van enig jaar de leeftijdsschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 juli achterwege blijven.

3. Tijdelijke waarneming:

- A. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn functie overeenkomt.
- B. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 6 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand.
- C. De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken salarisschalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

4. Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (Promotie)

- A. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- B. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die volgens de periodiekenschaal wordt beloond, bedraagt de verhoging van het maandsalaris het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.
- C. Ingeval van bevordering na 1 januari kan de toekenning van een functiejaar een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 juli.

5. Plaatsing in een lager ingedeelde functie:

- A. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
 - 1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die volgens de periodiekenschaal wordt beloond, bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- B. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - 1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om in sublid 1 hiervoor vermelde redenen van een werknemer die volgens de periodiekenschaal wordt beloond, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het

eerstkomende hogere bedrag in de lagere salarisschaal. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met, maximaal per kalenderjaar, 1% van het salaris, tenzij de algemene verhoging lager is dan 1% in welk geval wordt afgebouwd met het percentage van de algemene verhoging. De persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan wordt niet meer afgebouwd na het bereiken van de 60-jarige leeftijd.

C. Op grond van medische redenen.

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 6 lid 6 onder b 2 van toepassing.

6. Uitzendkrachten.

Uitzendkrachten mogen gedurende het eerste half jaar lager betaald worden, indien zij werk doen in loonschaal 1. De eerste 3 maanden bij 18 jaar 60% van het vakvolwassen minimumloon, bij 19 jaar 80% van het vakvolwassen minimumloon en bij 20 jaar en ouder 100% van het vakvolwassen minimumloon (vakvolwassen minimumloon = 23 jaar). In de 2^e periode van 3 maanden liggen de betalingen op een 10% hoger niveau, d.w.z. respectievelijk 66%, 88%, en 110% van het vakvolwassen minimumloon.

Artikel 7: Bijzondere beloningen en toeslagen.

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 6, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Beloning bijzondere uren

- a. De werknemer ontvangt per ingeroosterd en gewerkt uur op onregelmatige tijden een toeslag.
- b. Onder onregelmatige tijden wordt verstaan de uren op maandag tot en met vrijdag gelegen tussen:
 - I.) 06.00 uur tot 07.00 uur; en II) 17.00 uur tot 22.00 uur.
- c. De toeslag per ingeroosterd en gewerkt uur op onregelmatige tijden bedraagt 30% van het voor de werknemer geldend basisuursalaris. Indien in het dienstrooster sprake is van wisseling van diensten, zoals vroeg/laat (2-ploegenrooster) geldt in de plaats van de toeslag van 30% van het basisuurloon een toeslag van 40% van het basisuurloon.
- d. De toeslag voor werken op onregelmatige tijden maakt geen deel uit van het pensioengevend salaris, de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

3. Meeruren (deeltijdwerknemer)

Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 5 lid 1a van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag van 20% van het uursalaris betaald.

4. Overwerk

A. Algemeen:

1. De overwerkregeling is alleen van toepassing voor de functiegroepen I t/m V.
2. Onder overwerk wordt verstaan de tijd, die een werknemer volgens een vooraf door de werkgever vastgesteld dienstrooster:
 - a. langer werkt dan het dienstrooster van de betrokken werknemer voor de betreffende dag aangeeft.
 - b. werkt op een dag, die volgens dienstrooster vrij is.
3. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
4. Er zal alleen worden overgewerkt indien het belang van de onderneming dit eist en aan de wettelijke voorschriften is voldaan. In dit geval is de werknemer verplicht overwerk te verrichten. Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid geldt deze verplichting niet voor werknemers van 50 jaar en ouder. Werkgever zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de werknemer.
5. Wanneer overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken personen, hetzij naar de te verwachten tijdsduur noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.

B. Betaling overwerk:

1. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijdingen, bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandinkomen:

a. uren op maandag t/m zaterdag	150 %
b. uren op zaterdag indien langer dan 4 uur gewerkt	175 %
c. uren op zon- of feestdagen	200 %
d. indien zon- en feestdagen samenvallen	300 %
2. Rusttijd die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur per dag betaald.
3. Indien er sprake is van structureel overwerk, dan zal de overwerkvergoeding met 10% worden verhoogd. Dit ter compensatie van vakantierechten.
4. Er is sprake van structureel overwerk indien er in een maand tenminste 2 weken aaneensluitend en minimaal 22 uren per maand overgewerkt wordt.
5. Er heeft geen betaling plaats van overwerkuren wanneer een medewerker wordt toegestaan de overuren op te nemen als vervangend verzuim (tijdvoortijd). In dit geval worden wel de in lid 1 van dit artikel genoemde procentuele toeslagen betaald. Ook kan de toeslag zoals genoemd in lid 1 van dit artikel in vrije tijd opgenomen worden.

5. Consignatietoeslag.

In de onderneming van werkgever geldt een consignatieregeling, die door werkgever in overleg met de ondernemingsraad wordt vastgesteld.

6. BHV-vergoeding.

De werknemer die vrijwillig en met instemming van de werkgever deelneemt aan de BHV-organisatie heeft recht op een vergoeding van € 100,00 bruto; met ingang van 1 januari 2008 € 105,00 bruto per kalenderjaar. Indien de werknemer geen volledig kalenderjaar heeft deelgenomen aan de BHV-organisatie zal de toeslag pro-rato worden uitbetaald.

Artikel 8: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor toepassing van dit artikel en andere artikelen van deze regeling worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt om 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegdienst betreft volgens het geldend dienstrooster dan wel bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.
4. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

Artikel 9: Geoorloofd verzuim:

In afwijking van, en zoverre niet ten nadele van werknemer, het bepaalde in artikel 628 en 629b B.W. geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 12 bepaalde van toepassing.
2. In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
 - A. De dagen gerekend van het overlijden t/m de begrafenis van: (maximaal 5)
 1. de echtgeno(o)t(e) of levenspartner van de werknemer.
 2. de eigen of pleegkinderen van de werknemer.
 3. de ouders van de werknemer, echter met een maximum van 3 dagen.
 4. Bij het overlijden van schoonouders, broers en zusters: zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis;
 5. Bij het overlijden van zwagers, schoonzusters, grootouders en kleinkinderen van de werknemer, alsmede bij het overlijden van grootouders van de echtgenote of de levenspartner van de werknemer, zolang diens duurzame relatie in stand blijft: de dag van de begrafenis;
 - B. Bij ondertrouw van de werknemer een halve dag. Bij zijn huwelijk: twee dagen.
 - C. Bij 12,5- 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag.

- D. Bij huwelijk van zijn eigen kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers, schoonzusters: 1 dag.
 - E. Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemers, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of levenspartner: 1 dag.
 - F. Bij bevalling van de echtgenote, aangifte bij de Burgerlijke Stand inbegrepen: 2 dagen
 - G. Bij 12,5-, 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer: de dag van de viering.
 - H. Afleggen van een vakexamen: noodzakelijke verzuimde tijd. Een vakexamen is een examen welke verband houdt met een door de werkgever noodzakelijk geachte opleiding.
 - I. Bij verhuizing: 1 dag op jaarbasis.
 - J. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 1 dag of dienst, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
 - K. Voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of specialist, welk bezoek, behoudens spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, gedurende ten hoogste 2 uren. Met dien verstande dat de werkgever in gunstige zin van deze tijdsduur kan afwijken, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart bij welke arts, specialist, therapeut of polikliniek hij zich heeft vervoegd.
3. Afwezigheid zonder vergoeding van salaris (verlet) zal in bijzondere gevallen worden toegestaan, wanneer de werknemer dit tenminste 2 dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er geen verlof tegoed is en er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en het bedrijfsbelang de afwezigheid toelaat. Het bepaalde in artikel 628 B.W. m.b.t. de doorbetaling van salaris, is in de daar bedoelde gevallen van kracht.

Artikel 10: Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft per vol vakantiejaar recht op de volgende vakantie met behoud van salaris:
 - A. 25 dagen of diensten voor alle werknemers jonger dan 45 jaar.
 - B. Daarnaast krijgt de werknemer:
 1. 1 dag extra bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd.
 2. 2 dagen extra bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd.
 3. 3 dagen extra bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd.
 4. 4 dagen extra bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
 en
 5. 1 dag extra bij 5 jaar dienstverband
 6. 2 dagen extra bij 10 jaar dienstverband
 7. 3 dagen extra bij 15 jaar dienstverband
 8. 4 dagen extra bij 20 jaar dienstverband

Van de genoemde vakantie zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden verleend. De jeugdige werknemers ontvangen tot en met het kalenderjaar waarin de 18 jarige leeftijd wordt bereikt 3 dagen per jaar extra vakantie. Werknemers van 60 jaar en ouder hebben recht op 2 extra vakantiedagen per vakantiejaar.

3. Van de vakantierechten die zijn opgebouwd in een jaar mogen maximaal 10 dagen meegenomen worden naar het volgend jaar. De meerdere dagen dienen in overleg tussen

werkgever en werknemer voor 1 februari van het jaar volgend op het jaar van opbouw van vakantierechten te zijn ingepland.

4. Het aantal vakantie en ATV dagen per jaar wordt vastgesteld in evenredigheid tot het aantal maanden, dat de werknemer in dat jaar in dienst was van de werkgever, waarbij een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. De werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat wordt op de eerste van de volgende maand geacht in dienst te zijn gekomen c.q. de dienst te hebben verlaten. Wanneer het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, wordt de vakantie naar evenredigheid berekend en afgerond op hele uren.
5. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
6. De werknemer verwerft echter wel vakantie, indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - A. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer gedurende laatste half jaar van ziekte;
 - B. zwangerschap en bevallingsverlof;
 - C. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - D. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
 - E. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - F. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10 lid 3 onder b en c (short-time);
 - G. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 B.W. (politiek verlof).

In de hiervoor onder A en B bedoelde gevallen wordt nog vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode, waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samen geteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
7. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 6 van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
8. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
9. De verworven vakantie in de in lid 6 onder A, B en F van dit artikel genoemde gevallen vervalt, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
10. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
11. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

12. Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperdagen binnen een periode waarin de werknemer wegens één van de redenen, genoemd in artikel 9, lid 2 geen arbeid kan verrichten, dan zal de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen op welk tijdstip deze zijn vakantie alsnog zal genieten, onverminderd het hierna bepaalde.
13. Is een werknemer gedurende een opgenomen vakantiedag ziek, dan behoudt hij dit vakantie-recht.
14. Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffende na overleg met de werknemer het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.
15. Bepalingen bij einde dienstverband.
 - A. De werkgever zal bij het einde van het dienstverband op verzoek de werknemer een verklaring geven waaruit de duur blijkt van de vakantie, welke op dat tijdstip nog aan de werknemer toekomt, alsmede waaruit blijkt hoeveel vakantierechten hem in geld zijn verrekend.
 - B. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen.
 - C. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke nog niet genoten vakantiedag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend. Het hier bepaalde is van overeenkomstige toepassing in geval van beëindiging van het dienstverband door de werkgever na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, met dien verstande echter dat ook de rechten welke zijn opgebouwd in de 6 maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid en welke niet zijn genoten zullen worden uitbetaald.
16. Betaling en verjaring van vakantiedagen:
 - A. Vakantie zal bij voortduren van de dienstbetrekking nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf de dag, waarop de aanspraak is ontstaan, tenzij de medewerker wegens arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is geweest vakantiedagen op te nemen.
 - B. Over genoten vakantiedagen ontvangen de werknemers een betaling overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van het opnemen en het splitsen van vakantiedagen worden door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad intern nadere regels gesteld. Over het opnemen van individuele vakantiedagen moet tijdig overleg worden gepleegd met de directe chef.
17. Vakantie t.b.v. de monteurs:

De vaststelling van de vakantiedagen van de monteurs wordt gedaan in samenspraak met hun direct leidinggevende met dien verstande dat zij nimmer gelijktijdig hun vakantiedagen kunnen opnemen.
18. Voor dit gehele artikel geldt dat een vakantiedag gelijk is aan 7,8 vakantie uren. Opbouw en afschrijving van vakantie wordt gedaan in uren.

Artikel 11: Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt, in de maand mei een vakantietoeslag gegeven. De uitkering bedraagt 8% van de 12 voorafgaande maandsalarissen. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. Werknemers die op het tijdstip van de uitkering niet een vol jaar in dienst zijn zullen een evenredig gedeelte van de uitkering ontvangen.
3. Bij beëindiging van het dienstverband zal de betreffende uitkering eveneens worden gedaan naar rato van het dienstverband in het lopende jaar.
4. Voor werknemers geldt een minimum vakantietoeslag.
5. De minimum vakantietoeslag is gekoppeld aan het maandsalaris behorend bij salarisgroep 1 met 1 periodiek .

Artikel 12: Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

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), Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Wet arbeid en zorg, voor zover hierna niet anders is bepaald.

Indien en voor zover voor de werknemer die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden en ten gevolge daarvan oude voorzieningen herleven, wordt daarvoor verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst tot 1 april 2007.

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 maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% 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 maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, 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, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van

het maandinkomen.

5. Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij ondermeer verwacht dat hij:

- a) door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
- b) zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
- c) zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratieactiviteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team, die in principe een bindend oordeel geeft. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de re-integratieactiviteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het geldende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn.
7. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. Doorbetalingen en aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
8. **De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde**
 - . *loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. 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 belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - . *loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controle voorschriften);

- . aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. 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;
- j. Misbruikt maakt van de voorzieningen.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte (o.m. controle voorschriften) 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.

9. Ingeval de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid:

- a. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
- b. na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid, zoals hierboven bedoeld, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch – binnen afzienbare tijd – sprake zal zijn van externe reïntegratie; zal werkgever met inachtneming van de Wet het dienstverband beëindigen. Alvorens de werkgever tot uitvoering hiervan overgaat zal hij de vakvereniging hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.

Artikel 13: Pensioenregeling

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan in principe deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. De werknemer heeft slechts bij aanvang van het dienstverband en op grond van de daarvoor geldende voorschriften de mogelijkheid afstand te doen van deelname.

Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkering, zullen met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden pas door de werkgever worden vastgelegd nadat hij daarover met de vakvereniging overleg over heeft gepleegd.

Partijen zijn (30.08.2005) overeengekomen dat de premieverdeling werkgever / werknemer ten behoeve van de hier bedoelde pensioenregeling (OP) gewijzigd wordt tot de verhouding werkgever 2/3 versus werknemer 1/3. Deze verdeling dient uiterlijk met ingang van het kalenderjaar 2010 gerealiseerd te zijn, via een over de betreffende periode evenredig berekende jaarlijkse verhoging van de werknemerspremie, welke op 1 januari van het betreffende kalenderjaar van kracht wordt. De eerste verhoging zal worden doorgevoerd op 1 januari 2006.

Indien in de hier bedoelde periode de structurele loonsverhoging in enig kalenderjaar lager is dan 1%, dan zal – uitsluitend en alleen op grond van die omstandigheid - de eerst volgende verhoging voor de duur van 1 kalenderjaar worden uitgesteld en dientengevolge zal bovenstaande uiterlijke termijn, te weten 1 januari 2010, met 1 jaar worden verlengd.

Bij onbetaald verlof (bijvoorbeeld ouderschapsverlof) wordt de pensioenopbouw voortgezet voor maximaal 3 gehele maanden, onder de voorwaarde dat werkgever en werknemer de daarvoor

geldende premie gedurende het onbetaald verlof blijven afdragen. Deze 3 maanden mogen over een langere periode worden opgenomen.

Reeds ingegane alsmede toekomstige ouderdomspensioenen worden geïndexeerd, uitgaande van 3% (samengesteld). De totale kosten zullen voor rekening komen van Axel Christiernsson BV

Artikel 14: Spaarloonregeling en Levensloopregeling.

A Spaarloonregeling:

Werkgever stelt werknemer in staat om deel te nemen aan een spaarloonregeling. Het maximaal per jaar te sparen bedrag wordt jaarlijks automatisch aangepast aan het nieuwe wettelijke maxima, tenzij de wetgeving rond de spaarloonregeling wezenlijk verandert.

Noot:

Indien de werknemer gebruik maakt van de levensloopregeling is het wettelijk niet toegestaan tevens gebruik te maken van de spaarloonregeling. Partijen zijn van mening dat de werknemer belang heeft bij gebruikmaking van de hieronder bedoelde levensloopregeling

B. Levensloopregeling:

1. In de onderneming van werkgever geldt een levensloopregeling, waaraan de werknemer vrijwillig kan deelnemen.
2. a. Ter stimulering van deelname stelt werkgever een bijdrage betaalbaar bij de loonbetaling van de maand december van het kalenderjaar 2007 ter grootte van € 150,00 bruto. Indien een werknemer op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een lagere arbeidsduur heeft bedongen dan een fulltime dienstverband dan wel indien de werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is, zal de uitkering pro rato betaalbaar worden gesteld.
b. De werkgever stelt een bijdrage betaalbaar bij de loonbetaling van de maand december van het betreffende kalenderjaar ter grootte van 0,5% van 12 maal het maandinkomen. De hier bedoelde bijdrage wordt geacht te zijn opgebouwd in twaalf termijnen, derhalve dat indien de werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst is de uitkering naar evenredigheid zal worden uitgekeerd.
3. Indien en voor zover de werknemer geen dan wel beperkt gebruik maakt van sparen voor de levensloopregeling zal het eventueel restant van de in sublid 2 bedoelde bijdrage geheel of gedeeltelijk als brutoloon aan de werknemer worden uitgekeerd. Deze uitkering maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, de pensioengrondslag, vakantietoeslag of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 15: Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer:

Aan werknemers, die gebruik maken van eigen- of openbaar vervoer, wordt door werkgever een tegemoetkoming in de reiskosten uitgekeerd.

Deze tegemoetkoming bedraagt, uitgaande van een vijfdaagse werkweek en op basis van woon-werkafstand enkele reis via de meest gebruikelijke weg:

- A) Met ingang van 1 januari 2008 een basistegemoetkoming van € 10,00 bruto per maand;
- B) eventueel vermeerderd met:
- | | |
|--------------|-------------------------|
| 10 tot 15 km | € 65,00 bruto per maand |
| 15 tot 20 km | € 91,00 bruto per maand |

20 of meer km € 130,00 bruto per maand.

Voormelde tegemoetkomingen worden slechts dan onbelast uitgekeerd, indien en voor zover de fiscale en sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet.

Artikel 16: Verzekeringen

1. Alle werknemers zijn vanaf 1 juli 1996 verzekerd tegen de negatieve inkomenseffecten van de afschaffing van de AWW en de invoering van de ANW. De premie wordt betaald door de werkgever.
2. De door de werkgever per 29 april 1997 afgesloten ongevallenverzekering is van toepassing op alle werknemers. De premie wordt betaald door de werkgever.
3. Binnen de onderneming van werkgever bestaat voor de werknemer de mogelijk vrijwillig deel te nemen aan een WGA-hiaat verzekering. Bij deelname komt de premie van deze verzekering volledig voor rekening werknemer.

Artikel 17: Vakbondsfaciliteiten

Algemeen:

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging en de leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen leden van de Ondernemingsraad in hen werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakvereniging de volgende medewerking verlenen:

- A. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
- B. In overleg met de werkgever zal ruimte beschikbaar worden gesteld voor het houden van vergaderingen.
- C. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe betaald vrijaf geven.
- D. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in de bedrijfsledengroep vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
- E. Werkgever zal werknemers op verzoek van hun vakvereniging verzuim met behoud van betaling toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te geven vorming- en scholingsbijeenkomsten met een maximum van 1 dag per jaar.
- F. Drie vakbondskaderleden van de CNV krijgen de mogelijkheid van drie dagen vakbondsverlof per kalenderjaar voor scholingsdoeleinden. Indien deze dagen niet worden gebruikt vervallen deze.

Fiscale faciliteit Vakbondscontributie:

Werkgever zal zich faciliterend opstellen inzake fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie door werknemer afgedragen aan CNV BedrijvenBond dan wel een andere in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakvereniging; dit zulks conform het "Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten", als bijlage D aan deze CAO toegevoegd:

Artikel 18: Extra uitkeringen

1. Ideeënbus uitkering:

- A. De werknemer, die na beoordeling door de ideeënbus commissie, een idee heeft geleverd, dat tot besparingen van kosten in de breedste zin van het woord leidt, ontvangt een bruto premie van:
1. 20% resp. 15%, resp. 10% over een besparing van maximaal €5.000,- in het eerste jaar dat de besparing effect heeft, resp. over het tweede jaar, als die dan nog effect heeft, resp. over het derde jaar, als die dan nog effect heeft.
 2. Bij een hogere besparing zijn de percentages 15%, 10%, 5%; tot een gezamenlijk maximum over drie jaar van €12.500,- per idee.
Het ingeleverde idee wordt eigendom van de werkgever.
Verder zijn alle werknemers uitgesloten welke uit hoofde van hun functie innovatief bezig zijn.

2. Jubileumuitkering:

De werknemer, die zijn dienstjubileum viert ontvangt een, bruto uitkering waarvan de werkgever, binnen de mogelijkheden de fiscale wetgeving biedt, een zo'n hoog mogelijk netto bedrag aan de werknemer zal overmaken.

- A. bij een 12,5-jarig dienstjubileum een half maandinkomen.
- B. bij een 25-jarig dienstjubileum een maandinkomen.

3. Resultaatafhankelijke beloning:

Voor de werknemers geldt een regeling voor resultatendeling, waarbij doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering. Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt een uitkering ineens gedaan. Als voorwaarden bij deze resultatendeling geldt in ieder geval:

- a) De doelen worden ten minste eenmaal per kalenderjaar vastgesteld.
- b) De doelen worden door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad uiterlijk voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar vastgesteld. Bij de vaststelling van de doelen geldt: normering van de doelen vindt plaats op grond van objectieve criteria, waarbij doelstellingen realistisch, resultaatverbeterend, motiverend, tijdgebonden en meetbaar zijn.
- c) De uitkering maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
- d) Door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad wordt aan iedere doelstelling een uitkeringsbedrag gekoppeld.
- e) Indien een werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst is geweest dan wel indien gedurende dit jaar of een deel van dit jaar op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedroeg dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer geldt dat de resultatenuitkering pro rata wordt uitbetaald.
- f) Het totale maximum uitkeringsbedrag van deze resultaatafhankelijke beloning voor respectievelijk de kalenderjaren 2007, 2008 en 2009 zijn vastgesteld op € 750,- (bruto) per kalenderjaar (bij een 100% score).

Artikel 19: Scholingsregeling

1. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als voor een voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze indien nodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen in de onderneming zoals voorzien in de ondernemingsplannen.
2. Werknemers wier functie feitelijk, dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van

hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie zullen, indien de werkgever daar toestemming voor geeft, in staat worden gesteld dergelijk scholing te volgen.

3. Indien een werknemer een opleiding doet, komt hij in aanmerking voor de volgende vergoedingen:
 - A. kosten en de benodigde studie- en examentijd betaald door de werkgever
 - B. indien de opleiding op verzoek van de werkgever is, worden alle indien de opleiding op verzoek van de werknemer is en in direct belang van werkgever is, worden alle kosten en de benodigde studie- en examentijd betaald door de werkgever
 - C. indien de opleiding op verzoek van de werknemer is, gericht is op het verbeteren van zijn arbeidsmarktpositie en niet in direct belang van werkgever is, worden 50% van de kosten vergoed en betaald verlof gegeven voor het afleggen van het examen
 - D. indien de opleiding op verzoek van de werknemer is en niet in belang van werkgever is, worden maximaal 10% van de kosten vergoed.
4. In een jaarlijks te houden functioneringsgesprek tussen werknemer en leidinggevende zal scholing ter sprake komen. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over scholing van de werknemer voor aankomend jaar.

Artikel 20: Tussentijdse wijzigingen

1. Wijziging van de overeenkomst tijdens de duur ervan is slechts mogelijk indien naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden zulk een wijziging rechtvaardigen, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.
2. Indien één der partijen bijzondere omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen, zullen partijen tot gezamenlijk overleg hierover gebonden zijn.
3. Indien en voor zover een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en ervoor zorgdragen dat er gelijkwaardige oplossingen volgen.

Artikel 21: Bijdrageregeling

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage aan de vakverenigingen overeenkomstig de tussen de AWVN en de FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en de De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan vakverenigingen. Het aantal werknemers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 22: Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting toepassen.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij dien naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoek de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek

verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gereede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2007 en eindigt op 31 maart 2009 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus is overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ener zijde:

Axel Christiernsson B.V. te Heijningen

C. Stoppelenburg
General Manager

Partijen ter andere zijde:

CNV BedrijvenBond te Utrecht

J. Jongeman
Voorzitter

Bijlage A. Salarisschalen**I. Salarissen met ingang van 1 april 2007 (inclusief 2,25%)**

Startsalaris	1.606					
salarisgroep	1	2	3	4	5	6
punten	0 - 33	34 - 67	68 - 101	102 - 135	136 - 169	170 - 203
0 periodieken	1.606	1.713	1.853	2.022	2.224	2.459
1 periodieken	1.713	1.817	1.958	2.135	2.346	2.591
2 periodieken	1.766	1.893	2.046	2.233	2.454	2.711
3 periodieken		1.945	2.117	2.316	2.553	2.822
4 periodieken		1.970	2.170	2.387	2.636	2.921
5 periodieken			2.205	2.443	2.709	3.010
6 periodieken			2.222	2.485	2.770	3.086
7 periodieken				2.513	2.819	3.152
8 periodieken				2.528	2.856	3.207
9 periodieken					2.879	3.252
10 periodieken					2.891	3.284
11 periodieken						3.306
12 periodieken						3.317

Uitzendkrachten mogen gedurende het eerste half jaar lager betaald worden, indien zij werk doen in loonschaal 1.

De eerste 3 maanden bij:

18 jaar:	60% van het vakvolwassen minimum loon	785,40
19 jaar:	80% van het vakvolwassen minimum loon	1.047,21
20 jaar en ouder:	100% van het vakvolwassen minimum loon	1.309

In de tweede periode van 3 maanden liggen de betalingen 10% hoger:

18 jaar:	66% van het vakvolwassen minimum loon	863,94
19 jaar:	88% van het vakvolwassen minimum loon	1.151,93
20 jaar en ouder:	110% van het vakvolwassen minimum loon	1.439,91

II. Salarissen met ingang van 1 april 2008 (inclusief 2,5%)

Startsalaris	1.646					
salarisgroep punten	1 0 - 33	2 34 - 67	3 68 - 101	4 102 - 135	5 136 - 169	6 170 - 203
0 periodieken	1.646	1.756	1.899	2.073	2.280	2.520
1 periodieken	1.756	1.863	2.007	2.189	2.404	2.656
2 periodieken	1.810	1.941	2.097	2.289	2.516	2.779
3 periodieken		1.994	2.170	2.374	2.617	2.893
4 periodieken		2.020	2.224	2.447	2.702	2.994
5 periodieken			2.260	2.504	2.777	3.085
6 periodieken			2.278	2.547	2.839	3.163
7 periodieken				2.576	2.889	3.231
8 periodieken				2.591	2.927	3.287
9 periodieken					2.951	3.333
10 periodieken					2.964	3.366
11 periodieken						3.389
12 periodieken						3.400

Uitzendkrachten mogen gedurende het eerste half jaar lager betaald worden, indien zij werk doen in loonschaal 1.

De eerste 3 maanden bij:

18 jaar:	60% van het vakvolwassen minimum loon	805,04
19 jaar:	80% van het vakvolwassen minimum loon	1.073,39
20 jaar en ouder:	100% van het vakvolwassen minimum loon	1.342

In de tweede periode van 3 maanden liggen de betalingen 10% hoger:

18 jaar:	66% van het vakvolwassen minimum loon	885,54
19 jaar:	88% van het vakvolwassen minimum loon	1.180,72
20 jaar en ouder:	110% van het vakvolwassen minimum loon	1.475,90

III. Salarissen met ingang van 1 januari 2009 (inclusief 0,5%)

Startsalaris	1.654					
salarisgroep punten	1 0 - 33	2 34 - 67	3 68 - 101	4 102 - 135	5 136 - 169	6 170 - 203
0 periodieken	1.654	1.765	1.909	2.083	2.291	2.533
1 periodieken	1.765	1.872	2.017	2.200	2.416	2.669
2 periodieken	1.820	1.950	2.108	2.300	2.528	2.793
3 periodieken		2.004	2.181	2.386	2.630	2.907
4 periodieken		2.030	2.235	2.459	2.716	3.009
5 periodieken			2.271	2.517	2.791	3.100
6 periodieken			2.289	2.559	2.853	3.179
7 periodieken				2.588	2.904	3.247
8 periodieken				2.604	2.942	3.304
9 periodieken					2.966	3.350
10 periodieken					2.979	3.383
11 periodieken						3.405
12 periodieken						3.417

Uitzendkrachten mogen gedurende het eerste half jaar lager betaald worden, indien zij werk doen in loonschaal 1.

De eerste 3 maanden

bij:

18 jaar:	60% van het vakvolwassen minimum loon	789,33
19 jaar:	80% van het vakvolwassen minimum loon	1.052,44
20 jaar en ouder:	100% van het vakvolwassen minimum loon	1.316

In de tweede periode van 3 maanden liggen de betalingen 10%

hoger:

18 jaar:	66% van het vakvolwassen minimum loon	868,26
19 jaar:	88% van het vakvolwassen minimum loon	1.157,69
20 jaar en ouder:	110% van het vakvolwassen minimum loon	1.447,11

Noot:

De in deze CAO doorgevoerde verhogingen van de salarissen hebben betrekking op de looptijd 1 april 2007 tot 1 april 2009.

Bijlage B. Levensfasegericht Personeelsbeleid

Werkgever zal met de ondernemingsraad overleg voeren over een bij de onderneming passend levensfase gericht personeelsbeleid, waarbij aandacht wordt besteed aan blijvende inzetbaar van de werknemer. In dit licht zal naast het gezondheidsbeleidaandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de werknemers met aandacht voor competenties die gericht zijn op de toekomstige organisatie van werkgever alsmede aandacht besteed aan het verhogen van de employability van de werknemer. De vakvereniging zal over de voortgang worden geïnformeerd. Indien ondersteunende arbeidsvoorwaarden nodig zijn, zal dit onderwerp van overleg met de vakvereniging zijn.

Bijlage C. Scholingsbudget en loopbaancheck

Iedere werknemer krijgt een gegarandeerd scholingsbudget van € 500,00 per jaar voor functiegerichte scholing en voor een loopbaancheck bij een extern bureau. Deze loopbaancheck mag eens per 2 jaar worden uitgevoerd. De resultaten van deze loopbaancheck zullen alleen aan de werknemer worden medegedeeld.

Bijlage D. Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakvereniging en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

(Voorbeeld)

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

SoFinummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Axel Christiernsson_BV lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Axel Christiernsson_BV;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december van het betreffende kalenderjaar met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Bijlage E. Functiewaardering

Werkgever zal voor eind 2007 vakvereniging informeren over het plan van aanpak inzake functiewaardering op grond van ORBA. Over de resultaten en uitvoering zal tussen partijen worden overlegd.

Bijlage F: Werkgelegenheid

Indien bedrijfseconomische redenen zouden leiden tot ontslagaanzeggingen, zullen als regel de werknemers met het kortste dienstverband het eerst in aanmerking komen voor ontslag, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang en/of sociale omstandigheden van de werknemers zich tegen deze regels verzetten.

In geval de werkgever tot wederaanneming van personeel overgaat, zal doorhem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voor zover zij geschikt zijn de opgedragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een halfjaar verlopen is sedert hun ontslag.

Bijlage G: Wet Verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen. Deze bepaling geldt slechts voor de oude gevallen, dat wil zeggen de werknemer die voor of uiterlijk op 31 december 2003 arbeidsongeschikt is geworden. Voor de werknemer welke op en na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt wordt geldt hetgeen bepaald is onder artikel 12-B.
- De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.
- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als een externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en een second opinion heeft aangevraagd bij het UWV, zal de werkgever het maandinkomen tot 100% aanvullen tot de UWV tot een uitspraak is gekomen met een maximum van 2 maanden.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op ontorechte gronden is geschiedt, dan heeft de werknemer de gelegenheid het gedane aanbod alsnog te accepteren. De werknemer

dient hierover binnen 2 werkdagen na het kennisnemen van de uitspraak van het UWV een beslissing te nemen.

- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot een selectie van één of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en ander kwaliteitseisen.

Bijlage H: Gelijke behandeling en leeftijd:

De CAO-bepalingen en andere arbeidsvoorwaardelijke bepalingen zullen worden nagekeken op mogelijk (in)direct onderscheid op grond van onder meer leeftijd en/of contractsvorm. Indien en voor zover er sprake is van een (evident) objectieve rechtvaardiging zal de betreffende CAO-bepaling worden aangepast door vermelding van deze rechtvaardiging.

CAO-bepalingen welke mogelijk strijdig zullen zijn met het beginsel van gelijke behandeling zullen door werkgever worden geïnventariseerd en aan de vakvereniging gerapporteerd. Voor zover noodzakelijk zullen partijen in overleg treden met het doel te komen tot een gelijkwaardige oplossing voor de werknemers.