

#344172

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

Plastirol BV

1 juli 2008 tot en met 30 juni 2009



INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	DEFINITIES	2
ARTIKEL 1A	DEELTIJDWERKNEMER	3
ARTIKEL 2	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	3
ARTIKEL 3	VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING	3
ARTIKEL 4	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	4
ARTIKEL 5	INDIENSTNEMING EN ONTSLAG.....	4
ARTIKEL 6	ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER	5
ARTIKEL 7	FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS	7
ARTIKEL 8	BIJZONDERE BELONINGEN	9
ARTIKEL 9	ZON- EN FEESTDAGEN	11
ARTIKEL 10	GEOORLOOFD VERZUIM.....	12
ARTIKEL 11	VAKANTIE	13
ARTIKEL 12	VAKANTIETOESLAG	16
ARTIKEL 13	13E MAAND	16
ARTIKEL 14	WINSTUITKERING.....	17
ARTIKEL 15	ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	17
ARTIKEL 16	UITKERING BIJ OVERLIJDEN.....	18
ARTIKEL 17	PENSIOENREGELING	19
ARTIKEL 18	ZIEKTEKOSTEN	20
ARTIKEL 19	KOSTENVERGOEDINGSREGELINGEN	20
ARTIKEL 20	SPAARREGELINGEN	21
ARTIKEL 21	BIJDRAGEREGELINGEN	21
ARTIKEL 22	DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	22
BIJLAGE I	FUNCTIELIJST	23
BIJLAGE II	SALARISSCHALEN.....	25
BIJLAGE III	PROTOCOLAFSPRAKEN	27

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Plastirol BV
gevestigd te Sliedrecht

als partij enerzijds,

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

als partij anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Plastirol BV;
 - b. vakvereniging : partij ter andere zijde;
 - c. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze regeling.
Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de oproepkracht, stagiair en vakantiewerker;
 - d. maand : een kalendermaand;
 - e. week : een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
 - f. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
 - g. arbeidsduur : de periode, waarin de werknemer werkzaamheden verricht. Niet als arbeidsduur wordt beschouwd de periode, waarin de werknemer pauze geniet;
 - h. maandsalaris : het salaris als opgenomen in bijlage II;
 - i. jaarsalaris : 12 keer het maandsalaris;
 - j. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 6 onder b de ploegentoeslag en de toeslag voor bereikbaarheidsdienst, zoals bedoeld in artikel 8 leden 4 en 5;
 - k. jaarinkomen : 12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag;
 - l. uursalaris : 1/172 deel van het maandsalaris bij werknemers met, een arbeidsovereenkomst, waarin een normale arbeidsduur van 40 uur per week is overeengekomen. 1/194 deel van het maandsalaris bij werknemers met een arbeidsovereenkomst waarin een normale arbeidsduur van 45 uur per week is overeengekomen;
 - m. BW : Burgerlijk Wetboek (boek 7, artikel 10).
-

Artikel 1a Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze regeling naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze regeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever is gehouden geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze regeling bepaalde.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO. Eventuele gunstiger afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomsten blijven gehandhaafd totdat een CAO-regeling hierin voorziet.
4. De werkgever is gehouden in relatie tot de arbeidsomstandigheden de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient aanwijzingen en voorschriften te geven, zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding en periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek van de werknemer.
5. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, bij het verstrekken van onderricht, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
6. De werkgever is verplicht om met de werknemer één keer per jaar in de maand december een beoordelingsgesprek te voeren.
De werkgever is verplicht om met de werknemer minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek te voeren.

Artikel 3 Verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
 2. De vakvereniging verplicht zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze CAO en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
 3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen op de grondslag van deze CAO en het eventuele bedrijfsreglement.
-

Artikel 4 *Verplichtingen van de werknemer*

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe 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, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn werk en rusttijd betreft, aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbeidsomstandighedenwet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
5. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever zal de werknemer naast de dienstbetrekking geen beroep of bedrijf uitoefenen, op welke wijze en in welke vorm dan ook, hetzij op eigen naam, hetzij door middel van en/of in samenwerking met andere natuurlijke of rechtspersonen, noch in dienstbetrekking werkzaam zijn bij andere natuurlijke of rechtspersonen. Onder het verbod zijn begrepen commissariaten bij andere bij andere rechtspersonen of gehonoreerde bestuursfuncties bij verenigingen of stichtingen.
6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

Alle goederen, waaronder begrepen schriftelijke stukken en fotokopieën daarvan, welke de werknemer van of ten behoeve van de werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst onder zich krijgt, zijn en blijven eigendom van de werkgever. De werknemer is gehouden deze goederen op eerste verzoek van de werkgever, doch in ieder geval op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt, wederom aan de werkgever ter beschikking te stellen.

7. Bij overtreding van een der bepalingen zoals vermeld onder lid 5 en lid 6 is de werkgever gerechtigd de rechter te verzoeken een verbod op te leggen en/of volledige schadevergoeding te vorderen alsmede om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan indien die alsdan nog mocht bestaan.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5 *Indienstneming en ontslag*

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
-

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking 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.

Ontbreekt deze vermelding dan wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 BW en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is: met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn doch met een minimum van één maand. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst een andere opzegtermijn is overeengekomen, wordt deze aangehouden. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de maand.
 - b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijdsduur in dienst is op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van de artikelen 7:667 en 7:668 BW. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar naar behoren zijn functie heeft vervuld zal deze werknemer, indien de overeenkomst wordt verlengd, automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen.
 - c. voor een werknemer die voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden in dienst is bij het einde van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.
4. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt dan wel op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigd wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 6 *Arbeidsduur en dienstrooster*

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld op jaarbasis 40 uur per week en 8 uur netto per dag, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een afwijkende arbeidsduur is overeengekomen. Wijzigingen in de dagelijkse werktijden zullen in overleg tussen CAO-partners plaatsvinden
 2. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder bedoeld voor het afmaken van een bepaald geheel van werkzaamheden wordt geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek.
 3. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 en 18.00 uur.
 4. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het geldende en vastgestelde dienstrooster.
-

5. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever tussentijds in overleg met CAO-partners het vastgestelde individuele dienstrooster aanpassen.
 6. Arbeidsduurverkorting
 - a. De werknemer ontvangt 80 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis.
 - b. Deze arbeidstijdverkorting zal worden geëffectueerd door middel van toekenning van 10 roostervrije dagen.
 - c. Van de 10 in lid 6 onder b bedoelde roostervrije dagen worden er 8 vastgesteld door de werkgever. De overige 2 roostervrije dagen zijn, gedurende de lopende cao, vrij opneembaar door de werknemer in overleg met de werkgever. Indien in overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld dat deze dagen niet kunnen worden opgenomen, kunnen deze twee dagen worden uitbetaald.
 - d. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 10 (geoorloofd verzuim) of artikel 14 (arbeidsongeschiktheid) van deze regeling op een vastgestelde roostervrije (halve) dag bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.
 - e. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde roostervrije (halve) dag moet worden gewerkt geldt dit niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken werknemer vervangende arbeidsduurverkorting vastgesteld.
 - f. De deeltijdwerknemer en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangen de in lid 6 onder a genoemde arbeidsduurverkorting naar evenredigheid, afgerond naar boven op halve dagen.
 - g. Indien een collectieve roostervrije dag samenvalt met een dag waarop de deeltijdwerknemer volledig of gedeeltelijk zou werken, wordt de arbeidsduurverkorting dienovereenkomstig afgeboekt.
 - h. Indien een collectieve roostervrije dag samenvalt met een dag waarop de deeltijdwerknemer niet zou werken, wordt geen arbeidsduurverkorting afgeboekt.
 7. Slaapurenregeling
 - a. Indien een werknemer in dagdienst werkzaamheden verricht op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dienst, behoeft hij niet eerder te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal gewerkte uren. Betrokkene kan geen recht op verzuim doen gelden wanneer de arbeid op of na 05.00 uur is aangevangen.
 - b. Voor de gewerkte uren tussen 22.00 uur en de aanvang van de dienst, zoals bedoeld in lid a, geldt een vergoeding van 100%.
 - c. De slaapuren als bedoeld in lid a worden volledig doorbetaald, voor zover deze slaapuren samenvallen met de werktijd van de werknemer op basis van het voor hem geldende rooster.
-

Artikel 7 Functiegroepen en salaris

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze regeling.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke gebaseerd is op functie jaren. Enkele salarisschalen omvatten tevens een gedeelte dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze regeling.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn salaris en van het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

2. Leeftijdschaal

De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievouwen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdschaal en ontvangt het salaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.

3. Periodiekenschaal

- a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievouwen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de periodiekenschaal. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximum salaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken. Herziening van het salaris vindt in beginsel éénmaal per jaar op 1 januari plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één of meerdere (gedeeltelijk) periodiek(en). Een en ander totdat het maximum van zijn schaal is bereikt.

De werknemer die op 1 januari gedurende het voorgaande jaar in zijn functie werkzaam is geweest en die naar behoren heeft gefunctioneerd, komt op dat moment in aanmerking voor een salarisverhoging ter grootte van een periodiek, totdat het eindsalaris van de schaal is bereikt. Indien de werknemer niet naar behoren zijn functie heeft vervuld (dit moet besproken zijn met de werknemer en schriftelijk vastgelegd bij het beoordelingsgesprek in juli alsmede een tweede gesprek in oktober) heeft de werkgever de mogelijkheid om geen periodiek toe te kennen.

- b. Indien de werknemer bij indiensttreding de functievouwen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het minimum salaris van de schaal. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke 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.
 - c. Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.
-

- d. Indien een werknemer ten minste 5 jaren het eindsalaris van zijn schaal ontvangt zal hem eenmalig een uitkering ter grootte van een periodiek worden toegekend. Onder periodiek wordt in dit geval verstaan het verschil tussen de laatste en op een na laatste trede van de desbetreffende salarisschaal.

4. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 25 achtereenvolgende 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 per maand. De uitkering bedraagt het verschilbedrag van de minima van de twee betrokken salarisschalen.
- c. 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.

5. 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 wordt het salaris vastgesteld op het naasthogere bedrag boven het salaris dat de werknemer in zijn oude schaal ontving.
- c. De werknemer die bij overplaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld.
- d. In geval van bevordering na 30 juni kan de herziening van het salaris een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

6. 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 in 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 bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen de minimum salarissen 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 in 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 eerder vermelde redenen wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. 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 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 55-jarige leeftijd.

c. Op grond van medische redenen

Indien de werknemer op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 7 lid 6 onder b 2, op overeenkomstige wijze van toepassing.

7. Uitbetaling salaris

Het maandsinkomen wordt uiterlijk op de 25^e van elke maand betaalbaar gesteld of op de donderdag ervoor indien de 25^e in het weekend valt.

Artikel 8 Bijzondere beloningen

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 7, 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. Overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
-

- b. Overwerk zal worden gecompenseerd, na overleg met de werknemer:
- in vrije tijd dan wel
- in uursalaris
vermeerderd met de onder c genoemde toeslag in geld.
- c. De toeslag voor overwerk bedraagt:
- | | | | | | |
|----------|-----------|---|----------|------------|------|
| maandag | 06.00 uur | - | zaterdag | 06.00 uur: | 50% |
| zaterdag | 06.00 uur | - | maandag | 06.00 uur: | 100% |
- d. Kantoormedewerkers en leidinggevenden, met uitzondering van de ploegbazen en het hoofd TD hebben geen recht op compensatie van overwerk.
- e. Indien het overwerk aansluit op de normale arbeidstijd en voortduurt tot anderhalf uur na de normale arbeidsduur, dan geldt een half uur niet als arbeidstijd, maar als pauze.

3. Toeslag voor onregelmatig werken

- a. De werknemer die, anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig arbeid verricht op tijdstippen die vallen buiten de werktijden volgens het geldende dienstrooster komt in aanmerking voor een individuele onregelmatigheidstoeslag.
- b. De toeslag bedraagt voor:
- uren op maandag t/m vrijdag voor 07.00 uur of na 18.00 uur:
0,29% van het maandsalaris.
 - uren op zaterdag en zondag voor 07.00 uur of na 18.00 uur:
0,58% van het maandsalaris.
- c. Voor de werkzaamheden verricht tussen 06.00 en 07.30 uur en tussen 18.00 en 24.00 uur op maandag t/m vrijdag wordt de toeslag slechts toegekend, indien de werkzaamheden zijn aangevangen voor 07.00 uur respectievelijk zijn beëindigd na 18.30 uur.
- d. Indien de werkgever het rooster wijzigt behoudt de werknemer aanspraak op de onregelmatigheidstoeslag overeenkomstig het vastgestelde rooster. Indien de werkgever het rooster zodanig wijzigt dat de werknemer wordt ingezet tijdens uren waarvoor een hogere onregelmatigheidstoeslag geldt, ontvangt de werknemer over die uren de hogere toeslag.
- e. In afwijking van het bovenstaande in dit lid, ontvangt de werknemer in de functie van Schoonmaker een toeslag voor onregelmatig werken van 13% op het maandsalaris.
- f. Het systeem van 2-ploegen is de opvolging van ochtend- en middagdienst.
-

4. Toeslag voor het werken in ploegen

De werknemer die werkzaam is in een 2-ploegendienst, ontvangt een toeslag op het maandsalaris van 13%.

De werknemer, die werkzaam is in een 3-ploegendienst ontvangt een toeslag op het maandsalaris van 19,5%. Er kan in beide gevallen geen samenloop zijn met de toeslag voor onregelmatig werken, zoals aangegeven in lid 3 van dit artikel.

5. Toeslag voor bereikbaarheidsdienst

a. Wanneer de werknemer zich buiten de voor hem geldende dienstrooster in opdracht van de werkgever beschikbaar dient te houden om zo nodig arbeid te verrichten is sprake van bereikbaarheidsdienst.

b. De toeslag bedraagt per uur:

op maandag tot en met vrijdag	5%
op zater-, zon en feestdagen	10%

van het voor de medewerker geldende uursalaris.

c. De toeslag voor de bereikbaarheidsdienst is pensioengevend en wordt ook meegenomen in de betalingen bij ziekte en vakantietoeslag.

6. Vergoeding EHBO/BHV

De werknemer, die een geldend EHBO of BHV-diploma heeft, ontvangt jaarlijks in december een bruto vergoeding van € 45,38 per diploma.

Na overleg met en met toestemming van de werkgever vindt de opleiding voor dit diploma in werktijd plaats.

7. Jubileumgratificaties

Aan de werknemer die 12,5 jaar in dienst is van de werkgever wordt een jubileumgratificatie toegekend ter grootte van 50% van het bruto maandsalaris. Bij een dienstverband van

25 jaar zal als jubileumgratificatie 100% van het bruto maandsalaris netto worden uitgekeerd. Indien het dienstverband 40 jaar heeft geduurd zal de werknemer als jubileumgratificatie 100% van het bruto maandsalaris netto ontvangen tezamen met een uitkering ter grootte van 50% van het bruto maandsalaris.

Indien in de toekomst op deze uitkeringen fiscale inhoudingen en sociale verzekeringspremies verschuldigd zijn, komen deze voor rekening van de werknemer.

De werknemer, die 25 of 40 jaar in dienst is wordt een receptie aangeboden.

Artikel 9 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze regeling 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 de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze regeling worden de zon en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

3. Op zon en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. De werkgever kan de werknemer niet verplichten op zondagen arbeid te verrichten.
4. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.
5. De werknemers, niet werkzaam bij productie Plastirol beëindigen de werkzaamheden op Goede Vrijdag, Sinterklaas en de laatste werkdag voor Kerstmis drie kwartier eerder.

Artikel 10 Geoorloofd verzuim

1. bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing;
2. in de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg 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:
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende werkdag;
 - b. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - c. gedurende één dag bij 25, 40 en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - d. gedurende één dag bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - e. gedurende één dag maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.

Het recht op doorbetaald **calamiteitenverlof** als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg geldt onder dezelfde voorwaarden:
 - f. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind of pleegkind van de werknemer;
 - g. gedurende twee dagen bij overlijden of begrafenis/crematie van één van zijn ouders;
 - h. gedurende één dag op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), kleinkind, broer, zuster, schoonouder, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzuster;
 - i. gedurende de bevalling van de echtgenote;
 - j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, wanneer de werknemer ten gevolge van de

vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden;

- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, blijkend uit een gezamenlijke schriftelijke verklaring; niet als echtgenoot wordt beschouwd de partner met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

3. In afwijking van de Wet arbeid en zorg zal het samenvallen van calamiteitenverlof voor die gevallen waar ook een beroep kan worden gedaan op het kortdurend zorgverlof worden uitgesloten, waardoor de werknemer recht heeft op twee dagen calamiteitenverlof.

Artikel 11 Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 24 dagen.
- b. De werknemer, die bij aanvang van het kalenderjaar ouder is dan 34 jaar, heeft op grond van zijn verminderde belastbaarheid en ter bescherming van zijn gezondheid, in afwijking van het hiervoor onder a. genoemde, afhankelijk van zijn leeftijd, recht op:

35 - 40 jaar:	25 dagen
40 - 50 jaar:	26 dagen
50 - 60 jaar:	27 dagen
60 - 61 jaar:	28 dagen
62 - 64 jaar:	29 dagen.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

- a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.
- b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

- c. Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
- d. Indien de dienstbetrekking korter dan één maand heeft geduurd heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar nog niet genoten heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaalde vakantie de werknemer aanspraak kan maken.

5. Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. 1. 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;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire of vervangende dienst;
 - 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 (werktijdvermindering);
 - g. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).

In de hiervoor onder a en b bedoelde gevallen wordt nog vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode (van de laatste 6 maanden, respectievelijk 16 weken) waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

- 2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 5 onder b1 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.
 - 3. 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.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden vakantierechten verworven naar rato van werken.
-

- d. 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.

6. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 15 dagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode mei tot en met september worden genoten. De periode van de aaneengesloten vakantie in het volgende kalenderjaar wordt uiterlijk op 31 oktober vastgesteld.
- c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet om gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, zal de betrokken werknemer de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak dienen op te nemen.
De werknemers, werkzaam bij productie Plastirol, beëindigen de werkzaamheden voor de bedrijfsvakantie twee uur eerder.

7. Snipperdagen

De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

8. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 5 onder b 1 en lid 5 onder d van dit artikel, alsmede in artikel 10 lid 2 onder a, b, c, g en h gelden niet als vakantie.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
- c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
- d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend.

10. Vervangende schadevergoeding

Behoudens in het geval als bedoeld in lid 9 onder b kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

11. Niet opgenomen vakantie

Indien de vakantie niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

12. Verjaring

Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 12 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand juni een bedrag aan vakantietoeslag van 8% van de sedert 1 juni van het voorafgaande jaar ontvangen maandinkomens.
3. De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen inclusief de uitkeringen en/of aanvullingen als bedoeld in artikel 15 lid 2 van deze regeling.
5. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 13 13e maand

1. Indien de werknemer op 31 december het gehele jaar in dienst is geweest, ontvangt hij/zij in de maand december een zogenaamde "kwart 13e maand" ten bedrage van een kwart bruto maandsalaris.
 2. In afwijking van het gestelde in lid 1, geldt voor de werknemer bij wie dit in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd:
Indien de werknemer op 31 december het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt hij/zij in de maand december een 13e maanduitkering ten bedrage van een bruto maandsalaris.
In dit geval is de winstuitkering, zoals vermeld in artikel 14, niet van toepassing.
-

3. Indien de werknemer een deel van het jaar in dienst is geweest, ontvangt hij een uitkering genoemd in voorgaande leden naar evenredigheid.

Artikel 14 Winstuitkering

1. Indien de werknemer op 31 december het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt hij in de maand mei bij een normale jaarwinst na belasting (winst zonder buitengewone baten of lasten) van minimaal € 115.000,- een winstuitkering. De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris, terwijl de hoogte van het percentage is gebaseerd op onderstaande staffel:

Winststaffel 2008	
Jaarwinst	Uitkeringspercentage
115.000	3,00%
160.000	4,00%
205.000	5,00%
250.000	6,00%
295.000	7,50%
340.000	8,25%
385.000	9,00%
430.000	9,75%
475.000	10,50%
520.000	11,25%
565.000	12,00%
610.000	13,00%

De winstuitkeringsregeling is conform het systeem van de periodieken (artikel 7 lid 3) beoordelingsafhankelijk. Dit betekent dat een ieder die naar behoren functioneert aanspraak maakt op de winstuitkering. Indien er niet naar behoren wordt gefunctioneerd heeft de werkgever de mogelijkheid om geen winstuitkering toe te kennen.

2. Indien de werknemer een deel van het kalenderjaar voor onbepaalde tijd in dienst is geweest en naar behoren heeft gefunctioneerd, heeft hij recht op de hiervoor in lid 1 genoemde winstuitkering naar evenredigheid. Indien er niet naar behoren is gefunctioneerd heeft de werkgever de mogelijkheid om geen winstuitkering toe te kennen.

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem - de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden

doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

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

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 70% van het netto-maandinkomen.

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 suppleren met 30% tot maximaal 100% van het netto-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. 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-integratie activiteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De hiervoor bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en suppletie worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. De hiervoor bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer die de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere aanspraak op de in de leden 1 en 2 van dit artikel bedoelde loondoorbetaling, aanvulling en suppletie.
6. De werknemers zijn verplicht eventuele (wettelijke) uitkeringen bij of ten gevolge van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval volgens door de werkgever te geven aanwijzingen aan de werkgever af te dragen.
7. Plastirol zal zich inspannen om werknemer, ongeacht of deze meer of minder dan 35% arbeidsongeschikt is, passend werk aan te bieden waarbij de restverdiencapaciteit zoveel mogelijk benut zal worden. Indien aan het einde van de tweede periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid er geen succes met de re-integratie is geboekt, zal tussen CAO partijen overleg over herplaatsing plaatsvinden;

Artikel 16 *Uitkering bij overlijden*

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 17 Pensioenregeling

1. De werknemer neemt deel aan de door de werkgever getroffen pensioenregeling.
 2. De werknemer betaalt een bijdrage in de pensioenpremie ter hoogte van 30 %. Deze bijdrage wordt in maandelijkse termijnen op het salaris ingehouden. De pensioenpremie kent op collectieve basis een verhouding van 30 % werknemer en 70 % werkgever, welke teruggerekend wordt naar een collectief percentage van de pensioengrondslag. De franchise zal de komende jaren niet worden verhoogd (geïndexeerd) tot het niveau van de AOW grens (AOW franchise) is bereikt.
 3. De werknemer die niet wenst deel te nemen aan de pensioenregeling dient dit schriftelijk en met medeondertekening door de eventuele echtgeno(o)t(e) aan de werkgever te laten weten.
-

Artikel 18 Ziektekosten

Plastirol zal vanaf 1 juli 2008 maandelijks 20 euro bruto uitkeren, als bijdrage in de gestegen ziektekosten.

Artikel 19 Kostenvergoedingsregelingen

1. Opleiding en studie

a. Opleiding

1. De werknemers zijn verplicht alle cursussen die ter bevordering van de veiligheid worden georganiseerd, bij te wonen.
2. De werknemers zijn verplicht alle cursussen, door de werkgever georganiseerd, die een directe ondersteuning vormen voor het werk van de werknemer, bij te wonen.
3. Alle kosten verbonden aan de onder a. en b. bedoelde cursussen zijn voor rekening van de werkgever.
4. Voor zover de onder a. en b. bedoelde cursussen niet kunnen worden gevolgd gedurende het voor de werknemer geldende werkrooster, worden de bestede uren vergoed op basis van het maandinkomen.
5. De tijd die wordt besteed aan het afleggen van een examen in het kader van een functiegerichte opleiding zal worden doorbetaald.

b. Studiekosten

Indien een werknemer een cursus of opleiding wenst te volgen, en daarvoor ook toestemming krijgt om deze te volgen, waardoor naar oordeel van de werkgever de uitvoering van huidige of toekomstige taken kan verbeteren, geldt de volgende regeling:

De inschrijvingskosten, de cursus- en examengelden en de overige studiekosten zoals boeken en andere leermiddelen worden bij aanvang van de opleiding door de werkgever vergoed.

Reiskosten en kosten voor consumpties worden niet door de werkgever vergoed. Door het volgen van de cursus ontstaat een rentevrije schuld aan het bedrijf welke als volgt vermindert:

kosten van de cursus: > € 453,78 en < € 1.134,45

50%	-	0-1 jaar
25%	-	1-2 jaar
0%	-	2 jaar of meer

Zijn de kosten van de cursus > € 1.134,45 dan vermindert de schuld per jaar met 1/3. Bij voortijdig uitdiensttreding dient de werknemer de overgebleven schuld aan de werkgever te betalen. Het cursusmateriaal blijft in principe eigendom van Plastirol.

In het geval een cursus in het bedrijfsbelang dringend noodzakelijk is, kunnen op de bovengenoemde regeling uitzonderingen worden gemaakt.

2. Regeling dienstreizen

Voor dienstreizen dienen in principe bedrijfsauto's te worden gebruikt. Indien geen bedrijfsauto beschikbaar is, kan van de eigen auto gebruik gemaakt worden. De voor een dienstreis verreden kilometers in de eigen auto worden vergoed à €0,28 per kilometer. De werkgever is niet aansprakelijk voor schade aan privévoertuigen, ook niet als die schade ontstaan is tijdens een dienstreis.

3. Tegemoetkoming woon-werkverkeer

De werknemer ontvangt maandelijks een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer. De tegemoetkoming bedraagt €0,15 netto per daadwerkelijk gereden kilometer. Deze vergoeding wordt alleen verstrekt over de woon-werk reisafstand tussen 10 en 30 kilometer

De tegemoetkoming vervalt bij ziekte langer dan één week aaneengesloten.

Artikel 20 Spaarregelingen

1. De werknemer kan individueel en op vrijwillige basis gebruikmaken van de bij het bedrijf geldende spaarloonregeling.
2. De werknemer kan individueel en op vrijwillige basis gebruikmaken van de bij het bedrijf geldende premiespaarregeling. Indien de werknemer spaart in het kader van de premiespaarregeling, verstrekt de werkgever een spaarpremie die in 2002 maximaal €360,- per jaar oftewel €30,- per maand bedraagt. De spaarpremie wordt berekend over het in een jaar gespaarde bedrag zonder de daarover opgebouwde rente. De in dit lid bedoelde spaarpremie wordt per 1 januari 2003 gereserveerd voor aanwending ten behoeve van de nader overeen te komen flexibilisering van de pensioenregeling.

Artikel 21 Bijdrageregelingen

De werkgever is bereid tot het verstrekken van een bijdrage over de periode van 1 juli 2008 tot en met 30 juni 2009 overeenkomstig de AWWN-bijdrageregeling (d.w.z. de tussen AWWN en FNV Bondgenoten gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen).

Artikel 22 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2008 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2009.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen.

Partij enerzijds:

Partij anderzijds:

Plastirol BV
gevestigd te Sliedrecht

FNV Bondgenoten
gevestigd te Utrecht

Bijlage I Functielijst

als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst Plastirol BV

Functielijst**Groep 2**

Interieurverzorger
Junior maler

Groep 3

Junior operator
Maler
Junior administratief medewerker
Junior secretariael medewerker
Junior telefoniste/receptioniste
Junior onderhoudsmonteur

Groep 4

Senior maler
Operator
Administratief medewerker
Secretariael medewerker
Junior commercieel medewerker
Telefoniste/Receptioniste
Onderhoudsmonteur

Groep 5

Senior operator
Commercieel medewerker 1
Senior onderhoudsmonteur
Senior telefoniste/receptioniste
Senior administratief medewerker
Senior secretariael medewerker

Groep 6

Senior operator incl. projecten
Junior ploegbaas
Gespecialiseerd onderhoudsmonteur
Administratief specialist
Commercieel medewerker 2

Groep 7

Reserve ploegbaas
Plaatsvervangend hoofd TD
Ervaren administratief specialist
Ervaren commercieel medewerker 1

Groep 8

Ploegbaas

Junior planner/werkvoorbereider

Ervaren commercieel medewerker 2

Groep 9

Senior ploegbaas

Commercieel specialist 1

Groep 10

Junior hoofd TD

Projektmedewerker

Planner/werkvoorbereider

Commercieel specialist 2

Assistent productiechef

Groep 11

Hoofd TD

Productiechef

Projectleider

Senior planner/werkvoorbereider

Ervaren commercieel specialist

Groep 12

Hoofd bedrijfsbureau

Hoofd productie

Hoofd techniek

Hoofd verkoop

Bijlage II Salarisschalen

als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder b van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Plastirol BV

PLASTIROL													
Salarisschaal per 1 juli 2008													
EURO													
			Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9	Groep 10	Groep 11	Groep 12
16 jaar	0		789,56	834,26	878,97	923,67							
17 jaar	1		861,34	910,44	958,94	1.007,41							
18 jaar	2		933,12	986,00	1.038,89	1.091,78							
19 jaar	3		1.004,90	1.061,56	1.118,86	1.175,53							
20 jaar	4		1.076,67	1.137,74	1.198,82	1.259,89							
21 jaar	5		1.184,34	1.251,71	1.318,45	1.385,82							
22 jaar	6		1.292,01	1.365,05	1.438,72	1.511,74							
	7	0	1.435,69	1.516,96	1.598,22	1.679,49	1.760,76	1.842,02	1.923,29	2.004,56	2.203,72	2.707,42	3.022,23
	8	1	1.478,77	1.562,46	1.646,17	1.729,87	1.813,58	1.897,29	1.980,98	2.064,69	2.282,42	2.786,12	3.116,69
	9	2	1.521,84	1.607,98	1.694,12	1.780,25	1.866,40	1.952,53	2.038,69	2.124,83	2.354,82	2.864,83	3.211,13
	10	3	1.564,91	1.653,47	1.742,06	1.830,64	1.919,22	2.007,80	2.096,38	2.184,96	2.433,54	2.943,54	3.305,58
	11	4		1.699,00	1.790,01	1.881,03	1.972,04	2.063,06	2.154,09	2.245,09	2.493,34	3.022,23	3.400,03
	12	5		1.749,96	1.843,70	1.931,41	2.024,87	2.118,32	2.211,77	2.305,25	2.565,75	3.094,64	3.494,47
	13	6				1.989,34	2.077,70	2.173,59	2.269,48	2.365,37	2.619,28	3.179,66	3.588,92
	14	7				2.039,07	2.130,52	2.238,79	2.337,57	2.425,51	2.710,56	3.258,36	3.683,36
	15	8									2.782,99	3.337,06	3.777,81

PLASTIROL													
Salarisschaal per 1 januari 2009													
EURO													
			Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9	Groep 10	Groep 11	Groep 12
16 jaar	0		791,54	836,35	881,16	925,98							
17 jaar	1		863,49	912,71	961,33	1.009,93							
18 jaar	2		935,45	988,47	1.041,49	1.094,51							
19 jaar	3		1.007,41	1.064,22	1.121,66	1.178,47							
20 jaar	4		1.079,36	1.140,59	1.201,81	1.263,04							
21 jaar	5		1.187,30	1.254,84	1.321,75	1.389,28							
22 jaar	6		1.295,24	1.368,46	1.442,32	1.515,52							
	7	0	1.439,28	1.520,75	1.602,22	1.683,69	1.765,17	1.846,62	1.928,10	2.009,57	2.209,23	2.714,19	3.029,79
	8	1	1.482,46	1.566,36	1.650,29	1.734,20	1.818,11	1.902,03	1.985,93	2.069,86	2.288,12	2.793,08	3.124,48
	9	2	1.525,65	1.612,00	1.698,36	1.784,70	1.871,07	1.957,41	2.043,79	2.130,14	2.360,70	2.871,99	3.219,16
	10	3	1.568,82	1.657,61	1.746,41	1.835,21	1.924,02	2.012,82	2.101,62	2.190,43	2.439,63	2.950,90	3.313,84
	11	4		1.703,24	1.794,48	1.885,74	1.976,97	2.068,22	2.159,47	2.250,70	2.499,58	3.029,79	3.408,53
	12	5		1.754,34	1.848,31	1.936,24	2.029,93	2.123,62	2.217,30	2.311,01	2.572,17	3.102,38	3.503,21
	13	6				1.994,32	2.082,89	2.179,03	2.275,16	2.371,28	2.625,83	3.187,61	3.597,89
	14	7				2.044,17	2.135,85	2.244,39	2.343,41	2.431,57	2.717,34	3.266,50	3.692,57
	15	8									2.789,94	3.345,40	3.787,25

Bijlage III Protocolafspraken**1. Ouderenbeleid**

In het kader van het ouderenbeleid worden werknemers van 62,5 jaar en ouder in de gelegenheid gesteld de werktijden aan te passen als volgt: 80% werken tegen 85% salaris en 90% pensioenopbouw; deze regeling kan worden herzien als een uitgewerkte flexibilisering van de pensioenregeling is gerealiseerd.

2. Vakbondscontributie

Werkgever zal faciliteren dat de werknemers (op vrijwillige basis) hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk via hun bruto salaris kunnen verrekenen. Deze regeling geldt indien en zolang de fiscus dit toestaat.

3. CAO Boekje

Het CAO Boekje zal twee maanden na afronding van de CAO tekst aan de werknemer worden verstrekt

4. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Partijen stellen voor in gezamenlijk overleg een leeftijdsbewust personeelsbeleid te ontwikkelen. Hierin zal o.a. de huidige regeling omtrent jeugdlonen worden meegenomen.
