

#356649

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 mei 2008 tot en met 30 april 2009

BOEKELO DECOR B.V. te Enschede

1 mei 2008 tot en met 30 april 2009

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst
voor werknemers bij Boekelo Decor B.V. te Enschede

1 mei 2008 tot en met 30 april 2009

Artikel	Blz.	Omschrijving
1	3	Definities
2	3	Algemene verplichtingen van de werkgever
3	7	Algemene verplichtingen van de vakvereniging
4	7	Algemene verplichtingen van de werknemer
5	8	Aanneming en ontslag
6	10	Dienstrooster en arbeidsduur
7	11	Functiegroepen en salarisschalen
8	12	Toepassing van de salarisschalen
9	14	Bijzondere beloning
10	18	Zon- en feestdagen
11	19	Afwezigheid
12	21	Vakantie
13	26	Vakantietoeslag
13A	26	13 ^e maand
14	26	Arbeidsongeschiktheid
14A	28	Uitkering bij overlijden
15	28	Pensioenregeling
16	29	Oudere werknemers
17	29	Vervroegd uittreden/prepensioen
18	30	Bijdrage Stichting Fonds Industriële Bonden
19	30	Tussentijdse wijzigingen
20	31	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst
Bijlage I	32	Functielijst van Boekelo Decor B.V.
Bijlage II	34	Salarisschalen
Bijlage III	36	Vorming en scholing van jeugdige werknemers
Bijlage IV	37	Uittredingsregelingen
Bijlage V	42	Veiligheid, Gezondheid en Milieu
Bijlage VI	43	Integrale kwaliteitszorgregeling
Bijlage VII	44	Deeltijdwerken
Bijlage VIII	46	Tijdspaarregeling Boekelo Decor
Bijlage IX	48	Auteursrecht
Bijlage X	49	Protocol

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden
Boekelo Decor B.V. te Enschede
als partij ter ene zijde
en
FNV Bondgenoten te Utrecht
als partij ter andere zijde
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : het personeelslid m/v in dienst van de werkgever, wiens functie is opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd zij die als vakantiewerker of stagiaire in dienst zijn van de werkgever;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris : het salaris vermeld in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- i. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en met de eventuele toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c;
- j. BW : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.
3. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.
5. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau, om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.
6. De werkgever zal de vakvereniging zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, opdat zij zich daarover een verantwoord oordeel kan vormen.
7.
 - a. De werkgever zal gedurende de looptijd van het contract in principe collectieve ontslagen voorkomen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
 - b. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, die tot ingrijpen kunnen leiden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
 - c. In geval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf zelf noodzakelijk acht.
 - d. De werkgever zal, indien er te vervullen vacatures ontstaan, eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het CWI.
Na vervulling van een dergelijke vacature zal deze bij het CWI worden afgemeld.
8. Ten minste eenmaal per maand verstrekt de werkgever aan de ondernemingsraad een overzicht van de gemaakte overuren.
9.
 - a. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

Indien ingeleende arbeidskrachten langer dan 6 maanden arbeid verrichten zal besloten worden of de inlening te beëindigen of de inlening te beëindigen en de werknemer in dienst te nemen voor onbepaalde tijd, tenzij in overleg met de ondernemingsraad anders besloten wordt.

Onder ingeleende arbeidskrachten wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van werkgever, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

- b. Wanneer werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek tussentijds en achteraf nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskracht,
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten.
10. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zo veel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
11. De werkgever zal aan de betrokken werknemers informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden en in de verschillende zich voordoende concentraties.
12. De werkgever zal aandacht geven aan het geluidsniveau en er naar streven dit zoveel mogelijk te beperken.
13. De werknemer heeft het recht bij dreigende calamiteiten welke een acuut gevaar opleveren zijn werkzaamheden op te schorten tenzij het tot zijn taak behoort om maatregelen te treffen om dit gevaar te keren respectievelijk de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken. De werknemer heeft de plicht dergelijk acuut gevaar onverwijld aan zijn chef of aan een veiligheidsfunctionaris te melden.
14. Ter bevordering van het overleg over het Sociaal Beleid, zal de werkgever ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens verstrekken, waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, werkoverleg en ontslag. Deze feitelijke gegevens zullen betrekking hebben op:
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelingssysteem en overwerk;
 - de verdeling van de functies over de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

De werkgever zal ten minste 14 dagen vóór de bespreking in de ondernemingsraad deze feitelijke gegevens aan de vakvereniging en op aanvraag aan iedere werknemer ter beschikking stellen.

15. Indien de vakvereniging de wens te kennen geeft, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de vakvereniging met haar leden in de onderneming daartoe de volgende mogelijkheden verlenen:
- a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep in de onderneming;
 - b. het op schriftelijk verzoek van de vakvereniging vrijaf geven aan kaderleden van de vakvereniging, werkzaam in ploegendienst, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over aangelegenheden het eigen bedrijf betreffende, voor zover de voortgang van de bedrijfswerkzaamheden hierdoor in geen dele wordt verstoord;
 - c. ten behoeve van het eigen personeel het op schriftelijk verzoek van de vakvereniging beschikbaar stellen - als regel buiten werktijd van de dagdienst - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over aangelegenheden het eigen bedrijf betreffende;
 - d. het - alleen in dringende gevallen - beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten door bezoldigde functionarissen van de vakvereniging met leden van de vakvereniging;
 - e. in het kader van het onder a. tot en met d. bedoelde bedrijvenwerk stelt de werkgever een redelijk en noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening gehouden wordt met het aantal georganiseerden, waarbij deeltijdwerkers tot voltijdwerknemers worden omgerekend. Over het aantal uren en de besteding daarvan zal overleg gepleegd worden tussen vakvereniging en werkgever;
 - f. de werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die bestuurslid is van de bedrijfsledengroep - en als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend is gemaakt - niet doen eindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed;
 - g. het beschikken over een lokaliteit waarin het bestuur van de BLG buiten werktijd een spreekuur kan houden.
16. De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) is van toepassing. In overleg met de ondernemingsraad is een regeling inzake deeltijdwerk vastgesteld. Deze regeling is vastgelegd in bijlage VII bij deze CAO.

17. Scholing

De werkgever erkent het belang van scholing voor haar werknemers en is bereid hierin te investeren. De scholing zal gericht zijn op het verhogen van de kwalitatieve inzetbaarheid van de werknemers waarbij ook de functionele en geografische mobiliteit van de werknemers vergroot wordt. De scholing zal voor alle werknemers toegankelijk zijn. Naast scholing, die werknemers op verzoek van de werkgever volgen, kunnen werknemers hiertoe ook zelf het initiatief nemen.

Jaarlijks zal in dit kader in overleg met de ondernemingsraad een scholingsplan worden vastgesteld. Dit vastgestelde plan zal ter informatie aan de vakbonden worden toegezonden.

Met betrekking tot de vergoedingen wordt verwezen naar de bestaande studiekostenregeling.

18. Werkgelegenheid/werkervaringsplaatsen

De werkgever zal bij het vervullen van vacatures nadrukkelijk kijken naar de mogelijkheden om langdurig werklozen in dienst te nemen. Uitgangspunt hierbij is dat gestreefd zal worden om 50% van de vacatures door deze categorie werkzoekenden te laten vervullen. De werkgever is bereid zich weer in te spannen om twee werkervaringsplaatsen, of VAPRO leerling-plaatsen, in te vullen.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de eisen van de 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 wijzigingen te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20 en voorts hun krachtige medewerking te zullen verlenen aan de werkgever tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst en schafttijd betreft het geldende dienstrooster in acht te nemen.
2. De werknemer is gehouden ook buiten de in zijn rooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. De werknemer die 50 jaar of ouder is, is niet verplicht tot het verrichten van overwerk. De werknemer van 55 jaar of ouder, die na zijn 45e jaar ten minste 10 jaar in dienst van de werkgever heeft gewerkt, zal niet verplicht worden in ploegendienst, of in een zwaarder dienstrooster, te gaan werken.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de eventueel geldende interne regeling.

5. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van de interne regeling en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
6. 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, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
7. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks wenst, te onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door de werkgever aan te wijzen arts.
8. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer die reeds vóór de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en de eventueel geldende interne regeling van toepassing worden verklaard.
10. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dit nodig acht, tijdelijk andere passende werkzaamheden te verrichten. De werknemer zal niet worden verplicht arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever zelf.

Artikel 5

Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden als bedoeld in artikel 652 en 676 BW tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk een kortere periode wordt overeengekomen.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Indien een van de dienstverbanden onder b, c en d genoemd langer dan één jaar heeft geduurd, wordt het geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 of 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.

4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer. Het bepaalde in artikel 668 BW (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekkingen voor een bepaalde tijdsduur), alsmede het bepaalde in artikel 670 BW 1e en 3e lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.
5. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen. Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikelen van het BW is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde dienstverbanden.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of door de werknemer.
De termijn van opzegging bedraagt voor de werkgever ten minste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen; deze termijn wordt bij opzegging door de werkgever van een werknemer ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar verlengd met 1 week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met dien verstande dat deze verlenging eveneens maximaal 13 weken zal bedragen.
De termijn van opzegging bedraagt voor de werknemer ten minste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd, welke ten hoogste 6 weken zal bedragen.

Dit alles met dien verstande dat - tenzij in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst anders is bepaald - de termijn van opzegging na de proeftijd voor werkgever en werknemer ten minste 1 maand zal bedragen.
De opzegging van het dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging aan het einde van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt c.q. waarin hij de voor de werknemer ingevolge de in de onderneming van de werkgever geldende pensioenregeling vastgestelde pensioendatum bereikt. Indien in uitzonderlijke gevallen een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangegaan met een werknemer van 65 jaar of ouder, zijn lid 6 van dit artikel (opzeggingstermijn) en artikel 670 BW lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. De opzeggingstermijn blijft echter ten minste één maand.
8. Het bepaalde in artikel 670 BW lid 3 (opzeggingsverbod tijdens militaire dienst) is niet van toepassing op een werknemer, die jegens de overheid een verbintenis heeft aangegaan, tenzij hij vóór zijn indiensttreding van de werkgever een schriftelijke verklaring heeft verkregen dat deze geen bezwaar tegen een dergelijke verbintenis heeft.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, echter met dien verstande dat de werktijd gemiddeld 38 uur per week zal bedragen door invoeging in de rooster van 13 ADV-dagen, tenzij met de werknemer als deeltijdwerker bij arbeidsovereenkomst een kortere arbeidsduur per week is overeengekomen.
 - b. Een tweeploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, echter met dien verstande dat de werktijd gemiddeld 38 uur per week zal bedragen door invoeging in de rooster van 13 ADV-dagen, tenzij met de werknemer als deeltijdwerker bij arbeidsovereenkomst een kortere arbeidsduur per week is overeengekomen.
 - c. Een drieploegen dienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, echter met dien verstande dat de werktijd gemiddeld 38 uur per week zal bedragen door invoeging in het rooster van 13 ADV-dagen, tenzij met de werknemer als deeltijdwerker bij arbeidsovereenkomst een kortere arbeidsduur per week is overeengekomen.
 - d. Een vijfploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken, 219 diensten bruto aangeeft, alsmede een normale arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week (voltijd).

Bij een tijdelijke invoering van een vijfploegendienst, geldt het volgende:

 1. Werknemers draaien zoveel als mogelijk een gelijk aantal diensten;
 2. Het aantal meer gewerkte diensten zal na de duur van de betreffende 5-ploegendienst in tijd worden gecompenseerd;
 3. Een tijdelijke 5-ploegendienst vangt aan op een maandagochtend om 07.00 uur en eindigt op een zaterdagochtend om 07.00 uur; indien de 5-ploegendienst wordt gevolgd door een 3-ploegendienst, vangt deze aan op de volgende maandagochtend om 07.00 uur;
 4. Op feestdagen (Koninginnedag, Hemelvaart, Pinksteren en Pasen) wordt er niet gewerkt (met behoud van loon) vanaf de nachtdienst voorafgaande aan de feestdag tot de ochtenddienst volgend op de feestdag.
 - e. Invoering van de in dit lid genoemde arbeidsduur geschiedt door vaststelling van dienstroosters die voor afdelingen kunnen verschillen.
2.
 - a. In dagdienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 7.00 en 18.00 uur.
 - b. In tweeploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- en een middagdienst zijn ingedeeld.

- c. In drieploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In vijfploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst verwisselt en een van de diensten een ochtend-, middag- of nachtdienst is.
 - e. Indien en voor zover volgens dienstrooster op de avond van 24 respectievelijk 31 december gewerkt moet worden, zullen de werkzaamheden om 18.00 uur worden beëindigd.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Overplaatsingen naar een ander soort dienstrooster worden geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
Werknemers worden minimaal 4 weken van tevoren ingelicht over gewijzigde roosters.
4. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
Over invoering of wijziging van een dienstrooster dat verband houdt met regelmatige arbeid op zondag pleegt de werkgever overleg met de vakvereniging.
Bij afwijking van de werkroosters en rusttijden gelden de normen van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

- 1.
 - a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van de ORBA-methode.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op een gemiddelde voltijd werkweek, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij overplaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaringen beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende 6 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
 - c. Werknemers, die de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is

ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 bepaalde.

3.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsaangelegenheid in een lager ingedeelde functie worden geplaatst blijven gedurende 6 maanden in hun salarisgroep ingedeeld met dien verstande dat hun in de periode geen functiejaar kan worden toegekend. De werkgever zal in eerste instantie trachten binnen 6 maanden de werknemer een gelijkwaardige functie aan te bieden. Indien geen andere in dezelfde salarisgroep ingedeelde functie beschikbaar is, behoudt de werknemer zijn feitelijke salaris tenzij het maximumsalaris van de lagere salarisgroep zijn feitelijke functiesalaris overtreft in welk geval de werknemer met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal wordt ingedeeld, met inachtneming van het in artikel 8 lid 3 sub c bepaalde.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1. De maandsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2 bepaalde. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 a, b, of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2.
 - a. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen per 1 januari respectievelijk 1 juli het maandsalaris dat overeenkomt met de leeftijd die zij in de aan genoemde data voorafgaande periode van 6 maanden hebben bereikt (leeftijdschaal). Werknemers, die deze leeftijd hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functie jarenschaal).
 - b. Indien bij indiensttreding of bij tussentijdse herzieningen op grond van artikel 7 lid 3 onder a, b, of c functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren

met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding of de tussentijdse herziening heeft plaatsgevonden vóór 1 juli. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.

- c. Ook indien de maximumleeftijd bereikt wordt in de laatste 6 maanden van het kalenderjaar, zal in afwijking van het in lid b. bepaalde per de eerstvolgende 1 januari een functiejaar worden toegekend.
 - d. In geval van slecht functioneren kan werknemer de verhoging van een functiejaar worden onthouden.
3. In afwijking van het in lid 2 bepaalde kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend.
- a. Als een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Als een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 b in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 4 b genoemde salarisverlaging nodig zijn.
 - c. Als een werknemer tengevolge van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7 lid 3 c in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 c bedoelde handhaving van zijn maandsalaris mogelijk te maken.
4. a. Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer, die de in die salarisgroep voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het maandsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen en niet meer dan nodig is om het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal te bereiken.
- b. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisgroep voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het maandsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen en niet meer dan nodig is om het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal te bereiken.
- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt.
Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Dit bedrag maakt geen deel uit van het maandsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

5. De werknemer die volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris ten bedrage van 0,25% respectievelijk 0,50% naar gelang de waargenomen functie 1 respectievelijk 2 functiegroepen hoger is ingedeeld. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.
6.
 - a. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
 - b. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
 - c. Na de aanvullingsperiode als genoemd in artikel 14 is het in lid 4c van dit artikel bepaalde, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een gehandicapte werknemer, voor wie passende tewerkstelling mogelijk is.
7. Voor elke gehele of gedeeltelijke dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding, ontslag of een deeltijdarbeidsovereenkomst, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.
9. De normale beloning van uitzendkrachten, alsmede in voorkomende gevallen de ploegentoeslag, zijn gebaseerd op de schalen in deze CAO.

Artikel 9

Bijzondere beloning

1. Algemeen

De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 7 en 8 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling bij een gemiddelde voltijd werkweek.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep

op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslagen voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
5-ploegendienst 28% van het maandsalaris;
3-ploegendienst 20% van het maandsalaris;
2-ploegendienst 13% van het maandsalaris.
- b. Indien een werknemer als bedoeld in artikel 6 lid 3 niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht; een en ander met inachtneming van het in artikel 6 lid 3 bepaalde.
- c. Werknemers in dagdienst die moeten invallen in ploegendienst worden indien sprake is van niet meer dan 10 diensten, extra beloond volgens het onder lid 4 van dit artikel bepaalde. Indien in een kalendermaand sprake is van invallen in ploegendienst gedurende meer dan 10 diensten, ontvangen de werknemers over die maand de extra beloning ingevolge lid 2 a van dit artikel.
Indien dergelijk invallen korter dan een kalendermaand duurt en in 2 kalendermaanden valt, wordt het geacht geheel in de laatste maand te vallen.
- d. Werknemers, die na gedurende ten minste 6 weken doch korter dan 3 maanden onafgebroken in ploegendienst werkzaam te zijn geweest en anders dan door hun eigen toedoen of op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude rooster tot het einde van de lopende maand.
- e. Werknemers die na laatstelijk ononderbroken gedurende ten minste 3 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst werkzaam te zijn geweest anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude rooster over de maand waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden alsmede gedurende de daarop volgende maand.
- f. Werknemers die na laatstelijk ononderbroken gedurende ten minste 3 jaar in ploegendienst werkzaam te zijn geweest anders dan door hun eigen toedoen of op eigen verzoek, worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude rooster gedurende de periode bedoeld in lid 2 sub e. Na ommekomst hiervan behouden zij volgens onderstaand schema een gedeelte van het geldsbedrag aan ploegentoeslag op het moment van de overplaatsing:

3 t/m 4 jaar	: gedurende	:	2	maanden	:	80%;
			2	maanden	:	60%;
			1	maand	:	40%;
			1	maand	:	20%.
5 t/m 14 jaar	: gedurende	:	4	maanden	:	80%;
			4	maanden	:	60%;
			3	maanden	:	40%;
			3	maanden	:	20%.
15 jaar en langer	: gedurende	:	6	maanden	:	80%;
			6	maanden	:	60%;
			5	maanden	:	40%;
			5	maanden	:	20%.

Indien de werknemer die wegens medische indicatie of wegens bedrijfsredenen wordt overgeplaatst naar dagdienst of naar een met een lager percentage gewaardeerde ploegdienst, de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, behoudt hij het op dat moment geldende geldsbedrag aan ploegentoeslag en vindt geen afbouw plaats van (het eventuele restant van) het geldsbedrag aan ploegentoeslag.

De in dit lid genoemde uitkering vindt slechts plaats indien en voor zover niet de werknemer ter zake recht op een uitkering krachtens de sociale verzekering kan doen gelden en voor zover het dienstverband blijft bestaan.

- g. Ploegendienst medewerkers kunnen 1 jaar vóór de datum waarop zij gerechtigd zijn gebruik te maken van de uittredingsregelingen als bedoeld in artikel 17 van deze CAO, in dagdienst gaan werken met behoud van het geldsbedrag aan ploegentoeslag, tenzij zij gebruik maken van de regeling als bedoeld in artikel 16 van deze CAO.

3. Vergoeding voor consignatie en extra oproepen

- a. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag tot en met vrijdag 0,7%, op zaterdag, zon- en feestdagen 2% van hun maandsalaris, met dien verstande dat deze toeslag niet wordt toegekend over dat deel van het maandsalaris dat het maximum maandsalaris van salarisgroep IX overschrijdt.
- b. Werknemers, die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar de fabriek moeten maken voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangen daarvoor per opkomst op maandag tot en met vrijdag een vergoeding ten bedrage van 1% en op zaterdag en zondag 1,5% van hun maandsalaris, met dien verstande dat deze toeslag niet wordt toegekend over dat deel van het maandsalaris dat het maximum maandsalaris van salarisgroep IX overschrijdt.

4. Beloningen

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen in beginsel worden gecompenseerd in vrije tijd, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten.
Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen.

c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris in dier voege dat de vermelde percentages niet worden berekend over dat deel van het maandsalaris dat het maximum maandsalaris van groep IX overschrijdt:

1.	uren op maandag tot en met zaterdag 06.00 uur	0,92%
2.	uren op zaterdag van 06.00-12.00 uur	1,07%
3.	uren op zaterdag van 12.00-24.00 uur en op zondag	1,22%
4.	uren op feestdagen	1,83%

Het verrichten van arbeid op de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid c.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b van dit lid wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag	0,61% per uur
voor uren opgenomen op zaterdagen	0,92% per uur
voor uren opgenomen op zondagen	1,22% per uur

d. Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd en afgerond naar boven op een heel procent.

e. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.

f. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2 a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven, met dien verstande dat deze toeslag niet wordt toegekend over dat deel van het maandsalaris dat het maximum maandsalaris van groep IX overschrijdt. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,31%, op zondag 0,61% en op feestdagen 1,22% van het maandsalaris.

g. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder f bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

5. a. De in de leden 3 en 4 van dit artikel vermelde percentages zijn gebaseerd op het maandsalaris bij een volledig dienstverband van 40 uur per week. Indien en voor zover een deeltijdwerknemer voor de in de leden 3 en 4 vergoeding in aanmerking komt, geldt het eigen maandsalaris van de betrokken werknemer

omgerekend naar een voltijd dienstverband als grondslag voor de berekening. Overigens is van overwerk voor de deeltijdwerkers eerst dan sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers met een volledig dienstverband van 40 uur per week, vervullen. Eveneens is van overwerk van deeltijdwerkers sprake ingeval van arbeid op uren die buiten tijdstippen vallen van de werknemers met een volledig dienstverband van 40 uur per week zoals vermeld in artikel 6 lid 2 a.

- b. Voor het verrichten van werkzaamheden tijdens de uren die liggen buiten de met de deeltijdwerker overeengekomen arbeidsduur maar die vallen binnen de uren waarop de werknemers met een volledig dienstverband van 40 uur per week normaliter hun dagtaak verrichten, geldt een meewerkregeling. De toeslag bedraagt over die uren 0,11% van het maandsalaris.
6. a. De werknemer in dagdienst of ochtenddienst die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, mag die dag ter verzekering van voldoende nachtrust gedurende even zoveel uren werkverzuim plegen met behoud van salaris. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de in dezelfde kalenderweek liggende dienst volgende op de hier bedoelde overschrijding.
- b. Indien dit werkverzuim niet terstond na het overwerk plaatsvindt, vervalt het recht daarop.

7. Spaarloonregeling

Binnen de onderneming bestaat een spaarloonregeling waarvan het reglement is vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koninginnedag en eenmaal in de 5 jaar (ter gelegenheid van de lustrumviering van) de 5e mei.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Dit tijdvak eindigt op de desbetreffende zon- en feestdag om 23.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het betreft arbeid op zondag in 5-ploegendienst volgens het geldende dienstrooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Indien een werknemer werkzaam in de 3-ploegendienst gedurende de nachtdienst welke aanvangt op de dag voorafgaand aan een feestdag arbeid moet verrichten, zal hem verzuim met behoud van salaris worden toegekend.

Artikel 11

Afwezigheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis/crematie, bij overlijden en begrafenis van echtgenote of echtgenoot of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. gedurende 2 dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van een zijner ouders, schoonouders of niet onder a. genoemde kinderen;
 - c. gedurende 1 dag of dienst op de dag van begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoondochters, schoonzoons, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende 1 dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende 2 aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - e. gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende de bevalling van de echtgenote;
 - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, indien een werknemer tengevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of 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 salarisderving, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
 - i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

3. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende 1 dag of dienst bij 25- en 40- jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer respectievelijk bij het 25- en 40-, 50- en 60- jarig huwelijksfeest of geregistreerd partnerschap van zijn ouders of schoonouders;
 - b. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemers;
 - c. gedurende de benodigde tijd voor het afleggen van een vakexamen mits dit gericht is op een functie binnen de onderneming van werkgever of valt onder de bij werkgever geldende studiekostenregeling;
 - d. de werkgever zal – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten.
Het verzoek zal als regel schriftelijk tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd zijn nader omschreven in een door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst;
 - e. gedurende 1 dag of dienst bij grote professie of priesterwijding van een kind of pleegkind van de werknemer;
 - f. met betrekking tot vorming en scholing van jeugdige werknemers zullen faciliteiten worden verleend op basis van het in bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst gestelde;
 - g. gedurende 1 dag of dienst bij verhuizing van de werknemer die een zelfstandig huishouden voert.
4. Voor het in de leden 2 en 3 geregelde verlof met behoud van inkomen wordt duurzaam samenwonen gelijkgesteld met een huwelijk, mits in voorkomende gevallen een schriftelijk bewijs (bijv. een uittreksel uit het bevolkingsregister) wordt overgelegd. Indien en voor zover een deeltijd werknemer wegens de in dit lid genoemde gevallen de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten en aan de voor voltijdwerkers ten deze geldende eisen wordt voldaan, zal voor zover nodig overeenkomende met de op de betreffende dag voor hem geldende werktijd op gelijke wijze verlof met behoud van salaris worden toegekend.
5. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
 - b. invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan

nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;

- c. de verlenging van een vergunning door een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2e omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - d.w.z. tenminste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het maandinkomen.

6. Calamiteitenverlof

Indien de werkgever, onder meer op grond van wettelijke bepalingen, in voorkomende gevallen verlof toekent in verband met een calamiteit dan zal verlof met behoud van salaris worden toegekend.

7. Kraamverlof

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

8. Zorgverlof

De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- a. Een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
- b. De echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner met wie hij samenwoont;
- c. De ouder van de werknemer.

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld de resterende 30%, afgerond op hele uren, van zijn vakantietegoed te laten afboeken.

9. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 4 aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

Artikel 12

Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

2. Duur van de vakantie

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie van 20 dagen of diensten (160 uren) en 5 bovenwettelijke dagen of diensten (40 uren).
- b. In afwijking van het bepaalde onder 2a verwerft de werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, per vakantiejaar recht op zoveel dagen of diensten vakantie als er voor hem werkdagen vallen in een periode van 5 kalenderweken plus 1 dienst (8 uren).
- c. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de onder vermelde leeftijd heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie:
40 jaar - 1 dag of dienst (8 uren)
45 jaar - 2 dagen of diensten (16 uren)
50 jaar - 3 dagen of diensten (24 uren)
55 jaar - 4 dagen of diensten (32 uren)
60 jaar - 5 dagen of diensten (40 uren)
- d. De werknemer die vóór het einde van het lopende vakantiejaar in of uit de dienst van de werkgever treedt, heeft in dat vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie met inachtneming van het in lid 3 bepaalde.
- e. Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen het in dit artikel vermelde aantal diensten vakantie dat bij hun leeftijd c.q. dienstrooster behoort. Onder diensten wordt in dit geval verstaan de diensten zoals deze door de betrokken werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst worden gewerkt. Voor deeltijdwerkers met een dienstverband op minder dan 5 dagen met al of niet volledige diensten per week ontvangen het in dit artikel vermelde aantal diensten vakantie naar rato.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten

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

5. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 2 kalenderweken aaneengesloten worden verleend met dien verstande dat de werknemer desgewenst 3 weken aaneengesloten vakantie kan genieten door toevoeging van de kalenderweek voorafgaande of aansluitend aan de 2 weken bedrijfsvakantie.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, moeten de werknemers gedurende het daar voor door de werkgever aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Het tijdvak van deze fabrieksvakantie wordt in afwijking van het sub b van dit lid bepaalde door de werkgever vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
- d. In geval een werknemer, indien het sub c bepaalde van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verkregen en ook bij zijn vorige werkgever(s) niet een zodanig aantal dagen als bedoeld in lid 3 van dit artikel heeft verworven dat deze afzonderlijk of tezamen met de bij de huidige werkgever verworven aanspraken voldoende zijn voor de onder c bedoelde aaneengesloten fabrieksvakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub c en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet zullen worden beloond.

6. Vakantiedagen

- a. Vaste vakantiedagen, als regel niet meer dan 2, worden in het begin van elk jaar door werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Indien een deeltijdwerknemer volgens zijn rooster op een vaste vakantiedag zou werken, wordt deze dag op de gebruikelijke wijze in mindering gebracht op zijn vakantiedagen.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. De werkgever kan bepalen dat een verzoek tot genieten van vakantiedagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet zijn ingediend.
- c. Vakantiedagen, welke door bedrijfsomstandigheden tijdens het vakantiejaar niet konden worden opgenomen, zullen alsnog kunnen worden genoten, op een door de werkgever en de werknemer in onderling overleg vast te stellen

tijdstip, dat evenwel binnen een periode van 12 maanden na afloop van het vakantiejaar zal vallen. Indien door andere dan bedrijfsomstandigheden vakantiedagen aan het einde van het vakantiejaar niet zijn genoten, zal de werkgever na overleg met de werknemer de binnen een periode van 6 maanden na 31 december vallende data vaststellen, waarop deze vakantiedagen zullen vallen. Het bepaalde in lid 7 is van overeenkomstige toepassing.

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

- a. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 3. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 4. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet geëffectueerd verlof;
 5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 6. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 11 lid 3 (short-time);
 7. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof);
 8. het opnemen van adoptieverlof.

In de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde gevallen wordt nog vakantie verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- c. De werknemer die bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, behoudt zijn aanspraak op vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever jeugdige werknemers krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- d. Indien een of meer van de hierboven onder 1 tot en met 7 genoemde afwezigheidsperioden in enig vakantiejaar begint en doorloopt in een volgend jaar, wordt deze onderbreking als een geheel beschouwd.

- e. 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.
- f. De aanspraak op vakantie in de lid b onder 1, 2 en 7 van dit artikel genoemde gevallen vervalt, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

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 7 onder b en c van dit artikel, alsmede in artikel 11 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 vakantiedag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de werknemer over die dagen een uitkering ingevolge de Ziektewet heeft ontvangen.
- c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikel lid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of vakantiedag 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 data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden opgenomen.

9. Vakantie bij eindigen van het dienstverband

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie, waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig bedrag worden uitbetaald.
- c. De nog te genieten vakantie zal niet vallen in de opzeggingstermijn tenzij partijen anders overeenkomen.
- d. Indien het dienstverband na 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd, zullen aan de werknemers de door hen verworven en nog niet genoten vakantierechten worden uitbetaald.

10. Verlof zonder behoud van salaris

Op verzoek van de werknemer reikt de werkgever bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie en het verlof zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomen.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft per vakantiejaar aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 x zijn maandinkomen per 1 mei met dien verstande dat voor werknemers van 22 jaar en ouder per vol vakantiejaar dienstverband deze toeslag tenminste per vol vakantiejaar dienstverband bij een volledige werktijd zal bedragen bruto € 1721,89 in 2008 en € 1730,50 in 2009. In geval van deeltijdarbeid met over de maanden van het vakantiejaar variërende arbeidstijd zal hiermede bij de berekeningsgrondslag rekening worden gehouden. In de vakantietoeslag zijn begrepen vakantietoeslaguitkeringen welke krachtens de sociale verzekeringswetten zijn of zullen worden ontvangen.
2. Deze toeslag wordt uitbetaald in de maand mei. (Het gaat hierbij dus om een voorschot vakantietoeslag dat in de maand december definitief wordt verrekend.)
3. Indien het dienstverband eindigt voor het einde van het vakantiejaar zal de teveel genoten vakantietoeslag worden verrekend.

Artikel 13 A

13^e maand

1. De werknemer heeft per jaar recht op een 13^e maand uitkering, ter hoogte van het maandinkomen van december. In geval van deeltijdarbeid met over de maanden van het betreffende kalenderjaar variërende arbeidstijd of verandering van dienstrooster in het betreffende kalenderjaar zal hiermede in de berekeningsgrondslag rekening worden gehouden. Bij beëindiging van het dienstverband voor 1 december wordt voor de berekening uitgegaan van het reguliere maandinkomen over de laatste maand.
2. De uitkering vindt plaats in de maand december.
3. Bij indienst- dan wel uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de 13^e maand naar evenredigheid worden vastgesteld, met dien verstande dat bij uitdiensttreding de uitkering zal worden gedaan in de maand volgend op het uit dienst gaan.

Artikel 14

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem - met uitsluiting (voor zover zulks is toegestaan) van het bepaalde in artikel 629 BW - uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Gedurende de eerste periode van 104 weken

2. a. In geval de eerste ziektedag tussen 1 januari 2004 en 1 januari 2005 ligt: Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.

- b. In geval de eerste ziektedag op of na 1 januari 2005 ligt:
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.
Vanaf de vierde ziekmelding kan 90% van het maandinkomen worden doorbetaald, indien een team bestaande uit de direct leidinggevende, een vertegenwoordiger namens de afdeling P&O en de Arbo-verpleegkundige hiertoe besluit. Iedere ziekmelding wordt beoordeeld op een voorliggende periode van 12 maanden.
- c. In geval de eerste ziektedag tussen 1 januari 2004 en 1 januari 2005 ligt:
Gedurende de tweede periode van 52 weken zal aan de werknemer 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.
- d. In geval de eerste ziektedag op of na 1 januari 2005 ligt:
Gedurende de tweede periode van 52 weken zal aan de werknemer 80% van het maandinkomen worden doorbetaald. Indien werknemer gedeeltelijk de werkzaamheden heeft hervat, inclusief werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, zal aan werknemer 100% van het maandinkomen worden betaald.

Na afloop van de eerste periode van 104 weken

- 3. Indien werknemer na afloop van de eerste periode van 104 weken (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, gelden de volgende bepalingen
 - a. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de categorie minder dan 35%, ontvangt het 3^e tot en met het 7^e ziektejaar een aanvulling boven hetgeen met werken wordt verdiend. Deze aanvulling vindt als volgt plaats:
 - in het 3^e jaar tot 90% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 4^e jaar tot 80% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 5^e jaar tot 70% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 6^e jaar tot 60% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 7^e jaar tot 50% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage.
 - b. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de categorie tussen 35% en 80% en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de WGA, ontvangt gedurende het 3^e tot en met het 7^e ziektejaar boven op de WGA-uitkering een aanvulling van 5% van het maandinkomen.
 - c. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (meer dan 80% arbeidsongeschikt) is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, eventueel met terugwerkende kracht, over de periode van de eerste 104 weken.
- 4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van de werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van de voorziening;
 - c. de controlevoorschriften overtreden;
 - d. arbeidsongeschikt zijn geworden als gevolg van arbeid voor derden.

5. De in lid 2 en 3 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
6. Voor werknemers waarbij de eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004 blijven de afspraken omtrent loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van toepassing, zoals die zijn vastgelegd in de CAO met een looptijd tot 1 mei 2007.

Artikel 14A

Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en extra uitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen over de lopende maand en de 2 daarop volgende maanden.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of 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 dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
5. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als huwelijkspartner aangemerkt, de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht, met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede lijn bestaat.

Artikel 15

Pensioenregeling

Overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en reglementen zijn de werknemers verplicht verzekerd voor ouderdoms-, weduwe-, en wezenuitkeringen, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.

Artikel 16

Oudere werknemers

1. De werknemer die de 58 jarige leeftijd heeft bereikt kan op zijn verzoek 80% van zijn voltijd arbeidsduur gaan werken met inachtneming van de navolgende regels.
2. Afhankelijk van de leeftijd heeft de werknemer recht op de navolgende vakantie:

58 jaar	24 dagen of diensten (6 weken)
59 jaar	28 dagen of diensten (7 weken)
60 jaar en ouder	32 dagen of diensten (8 weken)
3. De werknemer ontvangt tijdens de periode van korter werken 95% van het bij de functie behorende voltijdinkomen.
4. Tijdens de periode van korter werken wordt de (pre)pensioenopbouw ongewijzigd voortgezet op basis van voltijdwerken.
5. Werknemers die onder de overgangsregeling vallen (voor de betreffende groep die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder respectievelijk de betreffende groep die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar is en men onder de overgangsregeling valt omdat men op 1 juli 1998 in dienst was, is de beoogde uittredingsleeftijd afhankelijk van de leeftijd 61, 61,5 of 62 jaar respectievelijk 63 jaar) en gebruik willen maken van de in dit artikel bedoelde regeling, zullen uiterlijk uittreden op het moment dat zij in het kader van de condities van de Spaarvutregeling een uitkering van 100% van hun laatstverdiende inkomen zullen ontvangen (in zeer bijzondere gevallen kan worden afgeweken van deze verplichting).
Werknemers die na 1 juli 1998 in dienst zijn getreden, kunnen gebruik maken van de in dit artikel genoemde regeling vanaf 3 jaar voor de door hen beoogde datum van pensioenuittreding.
6. Werknemers werkzaam in de ploegendienst die gebruik maken van deze regeling kunnen geen beroep doen op de faciliteit om in dagdienst te werk gesteld te worden. (Artikel 9 lid 2g van deze CAO.)
7. Voor werknemers die gebruik maken van deze regeling zijn de bepalingen met betrekking tot ADV-dagen (Artikel 6 lid 1 van deze CAO) en vakantiedagen (Artikel 12 lid 2 van deze CAO) niet van toepassing.
8. Inroostering zal geschieden in overleg met de leidinggevende.
Voor de werknemer in ploegendienst geldt in principe dat deze extra vrije tijd evenredig over de verschillende diensten wordt opgenomen.
9. Voor werknemers die al een parttime dienstverband hebben gelden de bovenstaande bepalingen pro rata.

Artikel 17

Vervroegd uittreden/prepensioen

1. Met ingang van 1 mei 2000 is een pensioenreglement prepensioenregeling van toepassing. Deelname aan deze regeling door de werknemer is verplicht met inachtneming van het gestelde in de regeling.

2. De regeling voor vervroegd uittreden is met ingang van 1 mei 2000 vervallen. Ingegane rechten van werknemers die voor of uiterlijk op 30 april 1939 geboren zijn worden gerespecteerd.
3. De regeling wordt vervangen door een nieuwe regeling vervroegd uittreden naast de prepensioenregeling die per 1 mei 2000 van kracht is geworden. De nieuwe regeling vervroegd uittreden is opgenomen als bijlage IV C van deze CAO.
4. De doorsnee premie als bedoeld in artikel 8 van het Reglement Prepensioenregeling komt voor rekening van de werknemer en wordt telkens voor de duur van 5 jaar vastgesteld. De premie bedraagt 3% van het inkomen.
5. Zodra in de toekomst de werkgeverslast voor de overgangsmaatregelen gelijk is geworden aan tweemaal de dan te betalen werknemerspremie zal de totale premie (basis plus overgang) worden verdeeld over werkgever en werknemer in de verhouding 2/3 voor de werkgever en 1/3 voor de werknemer.
6. De prepensioenregeling wordt gerespecteerd voor werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en die voor 1 januari 1950 geboren zijn en de nieuwe regeling vervroegd uittreden wordt gerespecteerd voor werknemers die op 1 juli 1998 in dienst waren, op de prepensioendatum ten minste 10 onafgebroken dienstjaren hebben en die voor 1 januari 1950 geboren zijn. Deze regeling is met ingang van 1 januari 2006 vervallen voor werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 of op of na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen.

Artikel 18

Bijdrage Stichting Fonds Industriële Bonden

Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en de Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling van de vakvereniging.

Artikel 19

Tussentijdse wijzigingen

1. Wijzigingen van de inkomensbepalingen ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de duur ervan is slechts mogelijk indien zich dusdanige wijzigingen van algemeen sociaaleconomische aard voordoen dat partijen niet langer daaraan gebonden kunnen worden geacht.
2. Indien één der partijen omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen, zullen alle partijen tot gezamenlijk overleg hierover gehouden zijn.

Artikel 20

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 12 maanden ingaande 1 mei 2008. Beëindiging vindt plaats zonder dat enige opzegging is vereist, derhalve van rechtswege op 30 april 2008 om 24.00 uur.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Boekelo Decor B.V.
te Enschede

Partijen ter andere zijde

FNV Bondgenoten
te Utrecht

Bijlage I als bedoeld in artikel 7 lid 1 a van de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers bij Boekelo Decor B.V. te Enschede

Funcielijst

Groep I

0 - 14,5 pt

Groep II

15 - 34,5 pt

Groep III

35 - 54,5 pt

Groep IV

55 - 74,5 pt Magazijnmedewerker
Ondersteunend Medewerker FP/FV
Allround medewerker fysieke logistiek

Groep V

75 - 94,5 pt Telefoniste/receptioniste
Medewerker FP/FV
Allround magazijn medewerker

Groep VI

95 - 114,5 pt Operator/facturist
Allround Medewerker FP/FV
Magazijnbeheerder

Groep VII

115 - 134,5 pt Materiaalbeheerder
Facturencontroleur
Monteur WTB
1^e Medewerker FP/FV
1^e Medewerker FP/FV, specialisatie Techniek
Expeditie-administrateur
MonteurWTB/gem.voorzieningen
Laboratoriummedewerker
Commercieel medewerker binnendienst Topdecor

Groep VIII

135 -154 pt Ploegen-/storingsmon. mechan.
Ploegen-/storingsmon. elektro
1e Monteur WTB
Planner/werkvoorbereider
Beheerder walsenmagazijn
Assistent Groepsleider Productie

Groep IX

155 - 174,5 pt Medewerker Commerciële Zaken
1e Planner
Directiesecretaresse
Programmeur/systeembeheerder
Werkvoorbereider/Constructeur elektro meet en regel
Werkvoorbereider/Constructeur werktuigbouw
Financieel Grootboekadministrateur
Groepsleider Materiaalbeheer & Magazijnen

Groep X

175 - 194,5 pt Groepsleider Productie
Salarisadministrateur
Groepsleider TD
Assistent Controller
Inkoper technische materialen en diensten
Specialist Topdecor

Groep XI

195 - 214,5 pt

Bijlage II

Salarisschalen per 1 mei 2008 (inclusief een verhoging van 2,75%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0 functie jaren	167	169	172	178	185	193	203	217	234	2593	2859
	3	1	8	0	3	9	9	8	7		
1 functie jaar	169	171	175	181	188	197	207	221	240	2655	2936
	3	4	5	1	8	3	6	9	1		
2 functie jaren	171	173	178	184	192	200	211	226	245	2718	3018
	5	6	2	3	3	8	5	4	6		
3 functie jaren	173	176	181	187	195	204	215	230	251	2778	3098
	6	2	3	0	5	5	1	4	2		
4 functie jaren	176	179	184	190	199	207	218	234	256	2841	3176
	2	1	4	2	1	9	5	3	7		
5 functie jaren	179	181	187	193	202	211	222	238	262	2901	3257
	1	9	0	9	4	6	5	5	0		
6 functie jaren	181	184	189	197	205	215	226	242	267	2965	3338
	7	5	7	2	9	2	4	7	9		
7 functie jaren				200	208	218	229	246	273	3024	3415
				0	9	5	9	9	3		
8 functie jaren							233	251	278	3089	3500
							2	0	9		
9 functie jaren								254	284	3149	3576
								9	1		
10 functie jaren										3212	3660

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
16 jaar	780	789	805	828	860						
17 jaar	941	954	973	100	104						
				2	1						
18 jaar	110	111	114	117	122	127					
	4	7	1	4	2	7					
19 jaar	126	128	130	134	140	146	154				
	6	0	8	6	2	6	2				
20 jaar	142	144	147	150	154	161	168	175			
	9	5	7	3	5	6	1	3			
21 jaar	159	160	164	166	169	176	183	190			
	2	9	6	7	0	7	1	2			
22 jaar	167	169	172	174	176	184	191	198			
	3	1	8	5	2	4	3	7			
23 jaar				178	180	189	197	203	211	2314	
				0	8	1	9	0	7		
24 jaar					185	193	203	209	216	2390	2633
					3	9	9	4	2		
25 jaar								213	223	2467	2718
								6	3		
26 jaar								217	228	2531	2788
								8	9		
27 jaar									234	2593	2859
									7		

**Salarisschalen per 1 januari 2009
(inclusief een verhoging van 0,5%)**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0 functie jaren	1681	1699	1737	1789	1862	1949	2049	2189	2359	2606	2873
1 functie jaar	1701	1723	1764	1820	1897	1983	2086	2230	2413	2668	2951
2 functie jaren	1724	1745	1791	1852	1933	2018	2126	2275	2468	2732	3033
3 functie jaren	1745	1771	1822	1879	1965	2055	2162	2316	2525	2792	3113
4 functie jaren	1771	1800	1853	1912	2001	2089	2196	2355	2580	2855	3192
5 functie jaren	1800	1828	1879	1949	2034	2127	2236	2397	2633	2916	3273
6 functie jaren	1826	1854	1906	1982	2069	2163	2275	2439	2692	2980	3355
7 functie jaren				2010	2099	2196	2310	2481	2747	3039	3432
8 functie jaren							2344	2523	2803	3104	3518
9 functie jaren								2562	2855	3165	3594
10 functie jaren										3228	3678

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
16 jaar	784	793	809	832	864						
17 jaar	946	959	978	1007	1046						
18 jaar	1110	1123	1147	1180	1228	1283					
19 jaar	1272	1286	1315	1353	1409	1473	1550				
20 jaar	1436	1452	1484	1511	1553	1624	1689	1762			
21 jaar	1600	1617	1654	1675	1698	1776	1840	1912			
22 jaar	1681	1699	1737	1754	1771	1853	1923	1997			
23 jaar				1789	1817	1900	1989	2040	2128	2326	
24 jaar					1862	1949	2049	2104	2173	2402	2646
25 jaar								2147	2244	2479	2732
26 jaar								2189	2300	2544	2802
27 jaar									2359	2606	2873

- A. Vorming van niet-leerplichtige jeugdige werknemers
Niet-leerplichtige jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd, tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.
Jeugdige werknemers die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd al hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
- B. Vakopleiding van niet-leerplichtige jeugdige werknemers (leerlingstelsel)
Niet-leerplichtige jeugdige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.
- Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van niet-leerplichtige jeugdige werknemers, die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor minderjarigen, derhalve tot en met de leeftijd van 20 jaar.
- C. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingstelsel)
De faciliteiten als bedoeld onder B zullen analoog worden toegepast op niet-leerplichtige jeugdige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingstelsel valt - volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Cumulatie van A, B en C vindt niet plaats.

A. Uittreding

Werknemers kunnen, indien en voor zover zij daarvoor in aanmerking komen, gebruik maken van een of beide navolgende uittredingregelingen, voorafgaand aan de ouderdomspensioenregeling:

- Pensioenreglement prepensioen voor werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en die voor 1 januari 1950 geboren zijn.
- VUT-reglement voor werknemers die op 1 mei 1998 in dienst waren, op de prepensioendatum ten minste 10 onafgebroken dienstjaren hebben en die voor 1 januari 1950 geboren zijn. (zie C)

B. Algemene bepalingen

1.1 Einde dienstverband

Het dienstverband wordt beëindigd op de prepensioendatum resp. de feitelijke ingangsdatum prepensioen.

1.2 Vakantiedagen

Niet opgenomen vakantiedagen dienen, voor ingang van de vervroegde uittreding te worden opgenomen.

2. Gevolgen van prepensioen op het ouderdoms-, overlevings-, wezen- en partnerpensioen

2.1 Pensioengrondslag

De pensioengrondslag wordt jaarlijks aangepast conform artikel 6.6 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Boekelo Decor.

2.2 Deelnemersjaren

De prepensioenperiode blijft meetellen bij de vaststelling van het aantal deelnemersjaren als bedoeld in artikel 7 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Boekelo Decor.

2.3 Deelnemerspremie

Tijdens de prepensioenperiode blijft de deelnemerspremie als bedoeld in artikel 18 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Boekelo Decor verschuldigd.

3. Ziektekostenverzekering

3.1 Verplicht verzekerden

Boekelo Decor blijft tijdens de prepensioenperiode de werkgeversbijdrage in de Ziekenfondspremie betalen.

3.2 Niet verplicht verzekerden kunnen tijdens de prepensioenperiode blijven deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering onder dezelfde voorwaarden als bij dienstverband.

4. Overige voorwaarden

4.1 Status

Vanaf de prepensioendatum resp. de feitelijke ingangsdatum prepensioen heeft betrokken werknemer de status van gepensioneerde volgens de bij Boekelo Decor geldende regels.

4.2 Vanaf de prepensioendatum resp. de feitelijke ingangsdatum prepensioen is betrokken werknemer voor deelname aan de Stichting Voorzieningsfonds Boekelo Decor ook voor premiebetaling gelijkgesteld aan een gepensioneerde.

4.3 Jubilea

Dienstjubilea, die gehonoreerd zouden zijn als betrokkene tot 65 jaar in dienst was gebleven, zullen ook tijdens de periode waarin gebruik wordt gemaakt van de onder A bedoelde uittredingsregelingen normaal worden gehonoreerd.

5. Overlijdensuitkering

5.1 Indien een gehuwde vervroegd uitgetredene voor zijn/haar 65e verjaardag overlijdt, wordt aan de huwelijkspartner een eenmalige overlijdensuitkering gedaan ten bedrage van de VUT-uitkering over de lopende maand en de 2 daarop volgende maanden. Eventuele wettelijke overlijdensuitkeringen worden op de hiervoor genoemde overlijdensuitkering in mindering gebracht.

5.2 Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als huwelijkspartner aangemerkt, de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht, met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede lijn bestaat.

C. VUT-regeling

1. Deelname

1.1 Deze regeling is van toepassing op werknemers van Boekelo Decor BV die op 1 mei 1998 in dienst waren, op de prepensioendatum ten minste 10 onafgebroken dienstjaren hebben en die voor 1 januari 1950 geboren zijn.

1.2 Indien betrokken werknemer tussen de datum van aanvraag en de prepensioendatum arbeidsongeschikt wordt, wordt de feitelijke ingangsdatum van vervroegd uittreden opgeschort indien de arbeidsongeschiktheid op dat moment nog voortduurt.

1.3 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten kunnen echter wél van de regeling gebruik maken met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze regeling.

2. Hoogte van de VUT-uitkering

1. Voor medewerkers die op 1 juli 1998 de leeftijd van 55 jaar of ouder hebben bereikt: Uittreding met 61 jaar met een uitkering van 75 % van het jaarsalaris, zoals bedoeld in het Pensioenreglement Prepensioenregeling, Artikel 1.9, onder aftrek van de door de werknemer opgebouwde rechten in de prepensioenregeling en de daarop verleende toeslagen.

2. Voor medewerkers die op 1 juli 1998 de leeftijd van 50 jaar of ouder hebben bereikt : Uittreding met 61,5 jaar met een uitkering van 75 % van het jaarsalaris, zoals bedoeld in het Pensioenreglement Prepensioenregeling,

Artikel 1.9, onder aftrek van de door de werknemer opgebouwde rechten in de prepensioenregeling en de daarop verleende toeslagen.

3. Voor medewerkers die op 1 juli 1998 de leeftijd van 50 jaar nog niet hebben bereikt: Uittreding met 62 jaar met een uitkering van 75 % van het jaarsalaris, zoals bedoeld in het Pensioenreglement Prepensioenregeling, Artikel 1.9, onder aftrek van de door de werknemer opgebouwde rechten in de prepensioenregeling en de daarop verleende toeslagen.
4. Het laatst genoten jaarsalaris als bedoeld in de leden 1, 2 en 3 van dit artikel is gelijk aan het jaarsalaris dat betrokken werknemer zou hebben gehad bij een fulltime dienstverband, vermenigvuldigd met het gemiddelde parttimepercentage van betrokken werknemer gedurende het afgelopen dienstverband.
5. Op de VUT-uitkering worden eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten , alsmede de wettelijke heffingen in mindering gebracht.

3. Indexering van de VUT-uitkering

De VUT-uitkering zal worden aangepast analoog aan de wijziging van inkomen van vergelijkbare categorieën werknemers in dienst bij Boekelo Decor ten gevolge van collectieve salarisaanpassingen.

4. Duur van de VUT-uitkering

De VUT-uitkering wordt toegekend vanaf de prepensioendatum resp. de feitelijke ingangsdatum prepensioen, tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de betrokken werknemer 65 jaar wordt.

5. Overlijdensuitkering

1. Indien een gehuwde vervroegd uitgetredene voor zijn/haar 65e verjaardag overlijdt, wordt aan de huwelijkspartner een eenmalige overlijdensuitkering gedaan ten bedrage van de VUT-uitkering over de lopende maand en de 2 daarop volgende maanden. Eventuele wettelijke overlijdensuitkeringen worden op de hiervoor genoemde overlijdensuitkering in mindering gebracht.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als huwelijkspartner aangemerkt, de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht, met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede lijn bestaat.

6. Eerdere of latere ingangsdatum

- 6.1 De ingangsdatum prepensioen is voor werknemers die op 1 juli 1998 de leeftijd hebben van:
- 55 jaar of ouder - de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer 61 jaar wordt;
 - van 50 t/m 54 jaar - de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer 61 jaar en 6 maanden wordt;
 - jonger dan 50 jaar - De eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer 62 jaar wordt.

6.2 Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid het prepensioen te laten ingaan vóór de in 6.1 genoemde prepensioendatum, zal ook de ingangsdatum van de VUT worden vervroegd. Hierbij zal de hoogte van de VUT-uitkering worden verlaagd op volumebasis, uitgaande van de fictie dat de opbouw van het prepensioen normaal tot de prepensioendatum zou zijn voortgezet.

De methodiek die hierbij zal worden gehanteerd is als volgt:
de VUT-uitkering per maand, zoals die op de volgens art. 6.1 van toepassing zijnde leeftijd zou zijn vastgesteld, wordt vermenigvuldigd met het aantal maanden dat de prepensioenuitkering overeenkomstig zou duren en vervolgens gedeeld door het aantal maanden tussen de feitelijke ingangsdatum prepensioen en de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

6.3 Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid het prepensioen te laten ingaan ná de 61,5-jarige leeftijd c.q. ná de 62-jarige leeftijd, afhankelijk van de leeftijd die men had op 1 juli 1998, zal ook de ingangsdatum van de VUT worden uitgesteld. De werknemer behoudt recht op het totale uitkeringsvolume dat op hem van toepassing is conform het gestelde in de artikelen C.2 en C.6.1 van deze regeling. De waarde van het uitkeringsvolume wordt op actuariële grondslagen gebaseerd.

7. Einde dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband met Boekelo Decor BV vóór de prepensioendatum resp. de feitelijke ingangsdatum prepensioen, vervallen voor betrokken werknemer alle rechten voortvloeiend uit deze VUT-regeling.

8. Arbeid elders

Het is de deelnemer slechts in beperkte mate toegestaan tijdens de periode van vervroegde uittreding betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren. De deelnemer dient hiertoe vooraf schriftelijk toestemming aan de werkgever te vragen.

Het is de deelnemer niet toegestaan arbeid te verrichten bij een voor de werkgever concurrerende activiteit.

De deelnemer dient inlichtingen te verstrekken over de te ondernemen activiteiten voordat hij daarmee aanvangt, alsmede de uit die activiteiten te verwerven inkomsten. Latere wijzigingen in de activiteiten en in de inkomsten dienen eveneens aan de werkgever te worden gemeld.

Indien de uit de activiteiten verkregen inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen het inkomen dat de deelnemer het laatst bij de onderneming ontving en de uitkeringen uit hoofde van de regeling, zal het meerdere op de ze uitkeringen in mindering worden gebracht.

Inkomsten verworven uit nevenwerkzaamheden waarmee de deelnemer ten minste een jaar voor het tijdstip van uittreding is begonnen, blijven buiten beschouwing.

9. Looptijd VUT-regeling

Deze VUT-regeling zal gelden tot 1 juli 2001 en zal tot wederopzegging telkens stilzwijgend worden verlengd voor de duur van 1 jaar. Ingegane rechten verkregen op grond van deze regeling blijven ook na beëindiging van deze VUT regeling gehandhaafd.

Deze regeling wordt gerespecteerd voor werknemers die op 1 juli 1998 in dienst waren, op de prepensioendatum ten minste 10 onafgebroken dienstjaren hebben en

voor 1 januari 1950 geboren zijn. De regeling is met ingang van 1 januari 2006 vervallen voor werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 of op of na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen.

Bijlage V

Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM)

- De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen.
- De werkgever en de werknemers zullen handelen overeenkomstig het VGM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu.

In het periodiek overleg zal aan de VGM aandacht gegeven worden.

Bijlage VI

Integrale kwaliteitszorgregeling

Er is een Integrale Kwaliteits-Zorg-regeling van toepassing inhoudende de mogelijkheid tot een jaarlijkse uitkering van 0 tot 2% samengesteld uit behaalde resultaten per parameter die jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad wordt overeengekomen.

Deze parameters zullen taakstellend zijn en gebaseerd worden op de verkregen resultaten over (een) bepaalde vastgestelde periode(n).

De uitkering in het kader van de IKZ-regeling kan worden gebruikt in het kader van het spaarloon.

Bijlage VII

Deeltijdwerken

A. Doel

Indien mogelijk, de medewerkers van Boekelo Decor B.V. de gelegenheid bieden in deeltijd te gaan werken.

B. Bereik

Medewerkers Boekelo Decor

C. Verwijzingen

Vanuit	CAO
Naar	

D. Werkwijze

- 1. Deeltijd op basis van vrijwilligheid**
De werkgever zal een daartoe door de werknemer gedaan verzoek om in deeltijd te gaan werken in beginsel honoreren. Een verzoek om in deeltijd te gaan werken wordt door de werkgever uitsluitend afgewezen indien bedrijfsorganisatorische redenen zich tegen het werken in deeltijd verzetten. Een afwijzing van een verzoek wordt desgevraagd schriftelijk gemotiveerd.
- 2. Gelijke rechten voor deeltijders en voltijders**
Deeltijders krijgen hetzelfde uurloon als voltijders. Deeltijders komen op dezelfde wijze in aanmerking voor de VUT als voltijders. Tevens bouwen ze pensioen op zoals voltijders.
- 3. Werktijden in overleg met de deeltijder vaststellen**
Vaak worden deeltijders ingezet om de flexibilisering van het bedrijf te vergroten. Dat is op zich geen probleem. Het is echter niet de bedoeling dat de deeltijder op elk moment inzetbaar moet zijn. De werktijden zullen in overleg worden vastgesteld.
- 4. Werktijden**
Werktijden worden zo vastgesteld dat er minimaal vier uur aaneengesloten wordt gewerkt. Dit heeft te maken met de flexibiliteit uit het vorige punt. Het is niet de bedoeling dat deeltijders constant opgeroepen kunnen worden om de gaten te vullen. Het is niet de bedoeling dat iemand 's morgens een paar uur wordt opgeroepen en 's middags weer een paar uur.
- 5. Overwerk**
Van overwerk voor deeltijders is sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers met een volledig dienstverband, op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. Voor het verrichten van werkzaamheden tijdens de uren die liggen buiten de met de deeltijdwerker overeengekomen arbeidsduur maar die vallen binnen de

uren waarop de werknemers met een volledig dienstverband per week normaliter hun dagtaak verrichten, geldt een meer uren toeslag. De toeslag bedraagt over die uren 0,11% van het maandsalaris.

6. Deeltijdbanen dienen bij voorkeur minimaal 50 procent van de in het bedrijf Gebruikelijke werktijd te beslaan.
Op verzoek van de werknemer kan de werktijd tijdelijk korter zijn dan 50 procent.
7. Deeltijdbanen dienen bij gelijkblijvende functies hetzelfde functieniveau te hebben als oude voltijdbanen.
8. De deeltijder moet na een bepaalde periode kunnen kiezen voor terugkeer naar het oude aantal uren, indien dit inpasbaar is.
In de praktijk kan dit moeilijk zijn. Belangrijk is in dit geval dat bij vacatures rekening wordt gehouden met deeltijders zodat op deze manier een uitbreiding van het aantal uren mogelijk is.
9. De vrijgekomen uren worden normaal gesproken herbezet.
Het is niet de bedoeling dat de deeltijders hetzelfde werk blijft doen in minder tijd en voor minder geld. Ook is het niet de bedoeling dat zijn of haar collega's extra worden belast. Ook degene die de uren herbezet, moet een volwaardige baan hebben. De ontstane (halve) vacature wordt bekeken zoals normale vacatures.
10. Deeltijders hebben gelijke kansen op personeelsvoorzieningen als scholing, promotiekansen en loopbaanbeleid.
11. Deeltijders kunnen betrokken worden bij medezeggenschapsorganen zoals de ondernemingsraad.
Als de ondernemingsraad op scholing gaat, krijgt de deeltijders evenveel uren uitbetaald als zijn voltijd-collega's ondernemingsraadleden.

Bijlage VIII

TIJDSPAARREGELING BOEKELO DECOR

Doel van de tijd spaarregeling

Deze regeling heeft ten doel werknemers de mogelijkheid te bieden tijd te sparen. De gespaarde tijd kan op een later tijdstip gebruikt worden,

- tijdens de actieve loopbaan voor kort en lang verlof
- aan het einde van de loopbaan om eerder te stoppen met werken.

Wie kunnen er deelnemen

De regeling is van toepassing:

Op alle werknemers van Boekelo Decor BV voor wie de cao van toepassing is; voor werknemers in deeltijd gelden de rechten in de verlof spaarregeling naar rato van de omvang van het dienstverband.

Sparen van dagen

Het uitgangspunt van de tijdspaarregeling is tijd voor tijd. Dit betekent dat een werknemer tijd kan sparen in de vorm van uren of dagen en op een later tijdstip deze gespaarde tijd kan opnemen.

Hiermee wordt onder meer voorkomen dat vakantiedagen verjaren en daarmee vervallen.

De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar (voor 1 februari) aan hoeveel dagen c.q. uren van het voorafgaande jaar hij/zij voor de tijdspaarregeling wil bestemmen.

Het saldo mag op enig moment niet meer dan 250 dagen dan wel 2000 uur bedragen.

De eenmaal ten behoeve van de tijdspaarregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het saldo van vrij beschikbare vakantiedagen.

De dagen op de tijdspaarrekening kunnen, met uitzondering van uitdiensttreding en overlijden, niet worden uitbetaald.

Opbouw van de tijdspaarregeling

Een werknemer kan de volgende dagen/uren voor de regeling gebruiken:

- De bovenwettelijke vakantiedagen, dat betekent in de huidige situatie jaarlijks alle dagen boven de 20,
- De overwerk compensatie (alleen het tijddeel),
- Het volledige restant aan vakantiedagen van voorafgaande vakantie jaren (eenmalig). Het is de bedoeling om dit restant bij ingang van de regeling over te boeken. Vanaf het vakantiejaar 2002 zal artikel 12 lid 6 stringenter worden toegepast betreffende het alsnog vaststellen en verjaren van niet genoten vakantiedagen.

Bestedingsvormen

In overleg met zijn/haar leidinggevende bepaalt de werknemer het tijdstip waarop en de vorm waarin de gespaarde tijd kan worden opgenomen. De gespaarde tijd kan worden ingezet om:

- aan het einde van de loopbaan eerder of om te stoppen met werken, dan wel om een bepaalde tijd korter te gaan werken,
- tijdens de actieve loopbaan voor kort of lang verlof, waarbij mogelijkheden zijn ten behoeve van studieverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, calamiteitenverlof en sabbatical leave.

Aanvraagprocedure

De werknemer dient minimaal 4 maanden voorafgaand aan de door hem/haar gewenste ingangsdatum van het verlof een beargumenteerd schriftelijk verzoek in bij de werkgever.

Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending voor zorgdoeleinden en het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kan worden voorzien.

De werkgever stemt in met het verlof, tenzij bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek mee. In onderling overleg wordt er dan naar een alternatief gezocht.

Arbeidsvoorwaarden

- Doorbetaling salaris; tijdens het spaarverlof wordt het op dat moment geldende periode inkomen (salaris en vaste toeslagen) doorbetaald, inclusief verhogingen op grond van de CAO die tijdens de verlofperiode ingaan. Ook de sociale verzekeringen, pensioen en pre pensioen opbouw en de ziektekostenverzekering lopen tijdens de verlofperiode gewoon door, ervan uitgaande dat de werknemer de gebruikelijke premies blijft bijdragen tijdens de verlofperiode.
- Onkostenvergoedingen; ten aanzien van de onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen, zoals tegemoetkoming in de kosten voor woon-werk verkeer en consignatie toeslagen, worden tijdens het opnemen van spaarverlof dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid,
- Opbouw vakantie; tijdens de verlofperiode gaat de opbouw van vakantie- en ADV-dagen op normale wijze door.
- Ziekte tijdens het verlof; in geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens reguliere vakanties. Dit betekent dat bij ziekte de normale ziekmeldingsprocedure geldt.
- Vervanging/overdracht werkzaamheden; de leiding en de werknemer zullen in nauwe samenwerking de overdracht van de werkzaamheden ten behoeve van vervanging regelen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij hieraan meewerkt.
- Terugkeer in functie; de werknemer komt na afloop van het spaarverlof in de regel terug in zijn/haar oude functie, hierover worden individuele afspraken gemaakt.
- Verlenging verjaringsperiode; op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband duurt.
- Beëindiging deelname; bij overlijden en uitdiensttreding wordt het spaartegoed uitbetaald, in andere gevallen is uitbetaling niet toegestaan.

Datum inwerkingtreding.

Deze verlofspaarregeling treedt op 1 januari 2002 in werking.

Bijlage IX

Auteursrecht

© 2008 CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere 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 AWWN te Haarlem.

Bijlage X

Protocol

Vakbondscontributie

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn vakbondscontributie via de salarisstrook aan het eind van elk jaar fiscaal aftrekbaar te maken, zolang de overheid dit fiscaal faciliteert.

VUT/Prepensioen

In verband met wijzigingen in de fiscale wetgeving dienen voor 1 januari 2006 de huidige pensioenregeling en VUT-regeling te worden vervangen door een nieuwe regeling.

Werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren behouden recht op de huidige prepensioenregeling inclusief overgangsmaatregel en de per 1 januari 2005 ingevoerde middelloonregeling tegen de op 1 mei 2005 geldende condities.

Voor werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar zijn de volgende regelingen tot stand gekomen.

De premie voor de huidige prepensioenregeling ter hoogte van 3% van het salaris die door de werknemer wordt betaald, zal met ingang van 1 januari 2006 worden aangewend om het ouderdomspensioen vanaf 65 jaar op te hogen. Het hogere ouderdomspensioen kan vervolgens worden aangewend om uit te treden voor 65 jaar. Het ophogen van het ouderdomspensioen zal plaatsvinden middels het verhogen van het opbouwpercentage met 0,5% (tot 2,25%) en het verlagen van de franchise met 2.000 euro naar 17.700 euro.

Voor de werknemer die in juli 1998 in dienst was van de werkgever en derhalve onder de overgangsmaatregel valt van de huidige prepensioenregeling worden de hiermee gemoeide gelden aangewend om het ouderdomspensioen vanaf 65 jaar op te hogen. Dit vindt plaats via gebruikmaking van onbenutte fiscale ruimte uit het verleden. Dit betekent dat tot aan de ingangsdatum, maar maximaal over een periode van 15 jaar, een gedeelte van het pensioen wordt ingekocht. Het extra opgebouwde ouderdomspensioen kan vervolgens worden aangewend om eerder dan 65 jaar uit te treden. Deze medewerker krijgt de toezegging van de werkgever, dat hij met een uitkeringspercentage van 75% van het gemiddelde loon op 63 jaar kan uittreden.

De te betalen premie in euro's voor de nieuwe pensioenregeling (opbouw 2,25% en franchise 17.700 euro) gebaseerd op de 2005 inkomens, zullen gelijk zijn aan de som van de premies voor de oude ouderdomspensioenregeling en de oude prepensioenregeling.

Werknemers die in op 31 december 2005 in dienst waren en geboren zijn in 1950, 1951 of 1952 kunnen uittreden op de leeftijden 62,5 respectievelijk 62,667 en respectievelijk 62,833.

Aan de werknemer, die niet onder de overgangsmaatregel valt, zal werkgever duidelijk maken op welke leeftijd deze werknemer kan uittreden voor zijn 65^e jaar tegen 75% uitkering en op welke manier en hoeveel de werknemer kan bijsparen om op 63 jaar tegen 75% uitkering te kunnen uittreden.

Leeftijdscriminatie

Partijen studeren nog op mogelijke leeftijdscriminatie. Mocht er in de tussentijd voor Boekelo Decor nadelige jurisprudentie ontstaan, dan gaan partijen onderhandelen over een kostenneutrale oplossing.

Tijdelijke voorwaardelijke maandelijkse uitkering

In de periode mei 2008 tot en met april 2010 zal werkgever per maand € 25,= bruto uitkeren aan iedere werknemer die in de betreffende maand niet in verband met ziekte afwezig is geweest.

Flexibiliteit

In de periode mei 2008 tot en met april 2009 kan Boekelo Decor in overleg met de ondernemingsraad een experiment starten om verwachte pieken en dalen in het werk op te vangen. In het kader van dit experiment mogen de volgende diensten/uren tegen elkaar uitgeruild worden:

- 2-ploegendienst: maximaal 4 middagdiensten op de vrijdag voor maximaal 4 ochtenddiensten op de zaterdag;
- 3-ploegendienst: maximaal 4 nachtdiensten van vrijdag op zaterdag voor maximaal 4 ochtenddiensten op de zaterdag;
- dagdienst: maximaal 32 uur door de week of maximaal 4 x een vrijdagmiddag (4 uur) voor de zaterdagochtend (4 uur).

Parttimers naar rato. De werknemer dient ten minste 2 weken van te voren te vernemen of er op zaterdag gewerkt moet worden. (Niet te plannen noodzakelijk overwerk blijft overwerk). Aan het eind van het CAO-jaar (april 2009) vindt bij het einde van het experiment een afrekening plaats. Teveel gewerkte uren/diensten worden tegen overwerkvergoeding uitbetaald; te weinig gewerkte uren/diensten worden kwijtgescholden. Bij de CAO-onderhandelingen van volgend jaar wordt het experiment geëvalueerd.

Opleidingsplan

Werkgever zal op korte termijn een opleidingsplan formuleren en deze bespreken met de ondernemingsraad.

Tegemoetkomingsregeling woon-werkverkeer

Werkgever treedt met de ondernemingsraad in overleg over de tegemoetkomingsregeling woon-werkverkeer en is bereid de te vergoeden maximum reisafstand te verhogen.

Functieclassificatie

Werkgever zal eventuele achterstand in functieclassificatie op verzoek van betreffende werknemer(s) voor het einde van de looptijd van deze CAO inhalen, conform de bestaande procedures.