

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

VENDOR B.V.

TE TILBURG



1 januari 2014 tot en met 31 december 2015

© 2014 CAO-partijen

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 terugzoek mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	DEFINITIES	6
Artikel 2	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	7
Artikel 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBOND	8
Artikel 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	8
Artikel 5	AANNEMING EN ONTSLAG	9
Artikel 6	ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER	10
Artikel 6A	UITRUIL ADV-LOON	11
Artikel 7	FLEXIBELE WERKLOCATIE	12
Artikel 8	VAKANTIE	12
Artikel 9	FEESTDAGEN	14
Artikel 10	KORT VERZUIM	14
Artikel 11	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN	17
Artikel 12	TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	17
Artikel 13	PLOEGENTOESLAG	19
Artikel 14	OVERWERK EN CONSIGNATIE	20
Artikel 15	VAKANTIETOESLAG	21
Artikel 15A	JUBILEUMUITKERING	22
Artikel 16	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	22
Artikel 17	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	25
Artikel 18A	PENSIOENREGELING tot en met 31 december 2014	25
ARTIKEL 18B	- PENSIOENREGELING – vanaf 1 januari 2015	26
Artikel 19	SOCIAAL BELEID EN SOCIAAL JAARVERSLAG	28
Artikel 20	LEVENSFASEBELEID EN DUURZAME INZETBAARHEID	28
Artikel 21	80-90-100 REGELING	28
Artikel 22	FUSIE, REORGANISATIE EN SLUITING	29
Artikel 23	DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	30

BIJLAGE 1	Rangorde referentiefuncties	32
BIJLAGE 1A	PROCEDURE VOOR BEZWAAR EN BEROEP BIJ VENDOR B.V.	34
BIJLAGE II	Salarisschaal per 1 januari 2014	36
BIJLAGE III	Salarisschaal per 1 juli 2014	37
BIJLAGE IV	Salarisschaal per 1 juli 2015	38
BIJLAGE V	FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN HET VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING	39
BIJLAGE VI	PROCEDURE VOOR BEZWAAR EN BEROEP BIJ PRESTATIEBEOORDELING	41
BIJLAGE VII	WET VERBETERING POORTWACHTER	43
PROTOCOL 1	WERKNEMERSBIJDRAGE WGA-PREMIE	44
PROTOCOL 2	WERKGEVERSBIJDRAGE	44
PROTOCOL 3	STAGEPLAATSEN	44
PROTOCOL 4	VERREKENING VAKBONDSCONTRIBUTIE	44

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Vendor B.V., gevestigd te Tilburg,
als partij enerzijds

en

FNV-KIEM, gevestigd te Amsterdam
De Unie, gevestigd te Culemborg,

elk als partij anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1 DEFINITIES

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. werkgever: de partij enerzijds;
2. vakbond: de partij anderzijds;
3. werknemer: de mannelijke en vrouwelijke werknemer met een dienstverband met
werkgever, met uitzondering van de leden van het Management Team, het commerciële management, de commerciële buitendienst, vakantiewerkers en stagiaires.;
4. onderneming: het bedrijf van de werkgever;
5. dag/dienst: de tijdsduur die de werknemer volgens dienstrooster in een periode
van 24 uur werkt;
6. dienstrooster: een regeling van de tijden waarop de werknemer de voor hem geldende diensten aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
7. week: een periode van 7 aaneengesloten dagen, lopend van maandag 05.30
tot maandag 05.30 uur;
8. schaalsalaris: het salaris als geregeld in artikel 11;
9. maandinkomen: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag
als bedoeld in artikel 13 en een eventuele persoonlijke toeslag;
10. uurloon: het uurloon bedraagt 0,61% van het schaalsalaris;
11. uurinkomen: het uurinkomen bedraagt 0,61% van het maandinkomen;
12. jaarsalaris: het jaarsalaris bedraagt 12 maal het maandinkomen,
vermeerderd met de vakantietoeslag, en indien van toepassing de 13^e maand;
13. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

14. ongehuwd samenleven: twee ongehuwde personen die een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
15. parttime dienstverband: Indien de bedongen arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan de arbeidsduur van de voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever is verplicht deze overeenkomst naar letter en geest na te komen en geen actie, direct of indirect, te zullen voeren of steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op een andere wijze dan in artikel 23 is overeengekomen.
2. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden, die in strijd zijn met deze overeenkomst.
3. De werkgever zal aan de Ondernemingsraad alle ter zake doende informatie verstrekken, indien werkzaamheden, die - normaal behorend tot de taak van de eigen werknemer - worden verricht door personeel van andere ondernemingen.
4. De werkgever zal met de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin naar de onderhavige CAO en naar eventueel latere tussen partijen te sluiten overeenkomsten wordt verwezen.
5. Ten aanzien van de financiële voorwaarden kunnen er met de werknemer afspraken gemaakt worden die ten gunste afwijken van de CAO.
6. Bij gelijk werk een gelijk loon wordt betaald. Dit principe geldt vanaf de eerste werkdag ook voor:
 - 1- Uitzendkrachten
 - 2- Arbeidskrachten uit midden- en oost EuropaDit principe is slechts van toepassing indien het een functie betreft waarin de werkzaamheden volledig vergelijkbaar zijn met een binnen Vendor bestaande functie
7. Voor het inlenen van uitzendkrachten zal de werkgever uitsluitend gebruik maken van uitzendbureaus die beschikken over een NEN-certificering.

Artikel 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBOND

De vakbond verplicht zich deze overeenkomst naar letter en geest na te komen en geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op een andere wijze dan in artikel 23 is overeengekomen.

Artikel 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.
De werknemer zal behoorlijk zorgdragen voor gereedschap, werktuigen, machines, goederen en gebouwen van de onderneming.
2. De werknemer is verplicht andere arbeid te verrichten dan die, welke hij normaal verricht, wanneer naar het oordeel van de werkgever de eisen van het bedrijf dit vorderen en de werknemer in staat geacht kan worden deze arbeid te verrichten.
3. De werknemer is verplicht op de vastgestelde uren de werkzaamheden te beginnen en te beëindigen en naar vermogen te waken over de veiligheid van zichzelf en andere in de onderneming werkende personen.
4. De werknemer, die een onmiddellijke bedreigend gevaar voor de veiligheid of gezondheid van hem persoonlijk dan wel van anderen in zijn directe omgeving opmerkt, dient dit terstond ter kennis te brengen van de werkgever of degene, die namens de werkgever ter plaatse met de leiding is belast.
Hij heeft het recht zijn werkzaamheden in dat geval op te schorten tot voorzieningen zijn getroffen of totdat hij er zich van heeft kunnen overtuigen dat aan de veiligheidsvoorschriften is voldaan.
5. Het is de werknemer verboden bij een volledige dagtaak, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever, betaalde arbeid voor derden te verrichten.
6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden betreffende het bedrijf van de werkgever, van wie hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat kennisneming daarvan door derden de belangen van de werkgever, haar werknemers of relaties, kan schaden.
7. De werknemer zal zich in het bedrijf of op de terreinen, die tot het bedrijf behoren, onthouden van propaganda voor elke organisatie of instelling, een en ander met uitzondering van het bepaalde in het protocol over vakbondswerk op het niveau van de onderneming.

Artikel 5 AANNEMING EN ONTSLAG

1. Een dienstverband wordt aangegaan:
 - voor onbepaalde tijd;
 - voor bepaalde tijd;
 - voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de aard van het dienstverband vermeld.
2. Bij het aangaan van een dienstverband geldt een proeftijd van maximaal 2 maanden.
3. De werkgever zal de relevante beschikbare vacatures melden bij de partijen (UWV/gemeente) die zich richten op de bemiddeling van medewerkers vallend onder de doelgroep van de participatiewet.
4. Onmiddellijke beëindiging van het dienstverband is mogelijk:
 - bij wederzijds goedvinden;
 - tijdens of bij het einde van de proeftijd;
 - door ontslag op staande voet wegens een dringende reden, waardoor voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet gevegd kan worden (artikel 677, 678 en 679. BW). De reden van ontslag dient de andere partij onverwijld te worden medegedeeld.
5. a. Een dienstverband voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt van rechtswege door het verstrijken van die bepaalde tijd of het gereedkomen van het karwei, zoals vermeld in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

b. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt met het gereedkomen van de werkzaamheden, waarbij een opzegtermijn van minstens 1 week in acht zal worden genomen; het bepaalde in artikel 672 BW is echter nimmer van toepassing.
5. Het wettelijk verbod tot opzegging tijdens arbeidsongeschiktheid (artikel 670 BW) geldt niet voor dienstverbanden aangegaan voor een bepaalde tijd, het verrichten van een bepaald karwei of van werkzaamheden van tijdelijke aard.
6. a. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 5.2, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 672 BW.

b. In afwijking van het bepaalde in artikel 672 leden 2, 3 en 6 BW voor geldt zowel de werknemer als de werkgever een opzegtermijn van twee maanden”.

- c. De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met een maand, wanneer een ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 6 BBA. De opzegtermijn voor de werkgever zal echter nooit minder bedragen dan een maand.
- 7. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
- 8. Zodra het SER advies over de "rol sociale partners bij de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en werkloosheidswet" bekend is, zullen partijen in overleg treden over de wijziging van de WW.

Artikel 6 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

1. De werknemers zijn werkzaam in dagdienst, dan wel in een 2- of 3-ploegendienstrooster. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur voor werknemers in de productie, logistiek en assemblage en 38 uur voor de overige werknemers.
2. De bij lid 1 aangegeven gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt in beginsel vormgegeven door middel van ADV-dagen. Deze ADV-dagen worden ingevuld door middel van roostervrije halve maar bij voorkeur hele dagen en dienen te worden opgenomen in het zelfde jaar van toekenning. De planning wanneer deze ADV-dagen worden opgenomen is door de werknemer gedurende het jaar van toekenning in overleg met werkgever flexibel in te vullen.
In overleg met de OR kunnen ADV-dagen ook als collectieve brugdag worden aangewezen.
3. De werknemer in 2- of 3-ploegendienstrooster mag op 24 december zijn werkzaamheden om 18.00 uur beëindigen.
4. De werknemer in 2- of 3-ploegendienstrooster mag op 31 december zijn werkzaamheden om 16.00 uur beëindigen. Om dit mogelijk te maken zal de middagdienst op die dag om 12.00 uur aanvangen.
5. Werknemers van 50 jaar en ouder die niet in ploegendienst werkzaam zijn, kunnen niet worden verplicht om alsnog in ploegendienst te gaan werken.
Het dienstrooster wordt door de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad vastgesteld of gewijzigd, een en ander met in acht name van de wettelijke bepalingen.
6. Een eventuele feitelijke invoering van een 3-ploegendienst zal alleen plaatsvinden met voorafgaand overleg met vakorganisaties.
7. De werkgever acht indien noodzakelijk als richt idee, maximaal 2 x 12 minuten, onderbreking van het werk acceptabel. Binnen deze onderbreking van de werkzaamheden dienen alle persoonlijke verzorgingsactiviteiten plaats te vinden, waarbij in de productie de machines in principe blijven draaien en in de overige afdelingen de werkzaamheden zoveel mogelijk doorgang hebben.

8. De onderbrekingen voor persoonlijke verzorging zijn alleen mogelijk indien deze in goed onderling overleg met de direct verantwoordelijke manager zijn geregeld.
9. Werknemers in de functie van Commercieel Dienstverlener worden ingezet in een dienstrooster van 5 dagen per week, 8 uur per dag (maandag tot en met vrijdag) of in een dienstrooster van 4 dagen per week, 10 uur per dag. Het van toepassing zijnde dienstrooster wordt éénmalig bij de indiensttreding van de werknemer vastgesteld. Een wisseling van dienstrooster is uitsluitend van toepassing wanneer zowel werkgever als werknemer met deze wisseling akkoord gaan.

Voor de Commercieel Dienstverleners werkzaam in het dienstrooster van 4 dagen per week, 10 uur per dag geldt dat naast de reguliere werkweek maximaal 5 keer per jaar collectief een extra dag gewerkt wordt om gemiste dienstverlening tijdens feestdagen op te vangen (Kerst, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Tweede Pinksterdag, Hemelvaart en Koningsdag). Aan het begin van elk kalenderjaar zullen de dagen die het betreft vastgesteld worden. Inzet op deze collectieve extra werkdagen is niet vrijblijvend. Mocht het werken op deze vooraf vastgestelde dagen tot zwaarwegende individuele problemen voor de werknemer leiden, zal in onderling overleg een alternatieve dag worden vastgesteld, waarop de in te halen werkzaamheden alsnog verricht kunnen worden.

Deze dag geldt als een volwaardige extra werkdag. De gedurende deze dag gewerkte uren worden aangemerkt als overuren. Vanaf het moment dat Vendor de dagen die het betreft voor het komende kalenderjaar bekend maakt, heeft de werknemer één kalendermaand de tijd om aan te geven of hij de overuren, welke op deze dagen gemaakt worden, wenst te laten uitbetalen of wil opnemen als tijd-voor-tijd. Wanneer de werknemer kiest voor tijd-voor-tijd, dient daarbij direct te worden aangegeven op welke dagen de werknemer deze tijd-voor-tijd uren wenst op te nemen. Wanneer de werknemer zijn keuze niet binnen de gestelde termijn van één kalendermaand bekend maakt, zullen de gemaakte overuren worden uitbetaald.

Artikel 6A UITRUIL ADV-LOON

1. Werknemers kunnen met ingang van 1 januari 2006 hun in artikel 6 bedoelde ADV-dagen eenmaal per 2 jaar inruilen voor loon. Voor 15 november van elk kalenderjaar zal de werknemer de keuze bij de afdeling P&O kenbaar moeten maken.
2. De in lid 1 bedoelde ruil kan in 2 stappen gerealiseerd worden.
 - Het basissalaris wordt verhoogd met 2,5% en daarnaast hebben de werknemers recht op 5,75 ADV-dagen ter beschikking voor opname en op te nemen in het zelfde jaar van toekenning.
 - Het basissalaris wordt verhoogd met 5,0% en daarnaast hebben de werknemers geen recht op ADV-dagen ter beschikking voor opname en op te nemen in het zelfde jaar van toekenning.

Per stap kan nooit meer dan de helft van de ADV dagen voor loon worden geruild.

3. De in het vorige lid bedoelde salarisverhoging heeft een structureel karakter en dient tevens als grondslag voor het pensioengevend salaris en de vakantietoeslag.

4. Eenmaal gemaakt keuzes kunnen vanaf 2007 pas na 2 jaar worden herzien. Het terugruilen van loon voor ADV dagen dient eveneens in 2 stappen te geschieden. Dat wil zeggen maximaal 5,75 dagen per jaar.
5. Indien er zich onvoorziene omstandigheden voordoen en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de werknemer niet aan zijn eerder gemaakte keuze kan worden gehouden zullen werknemer en werkgever in overleg treden om van deze keuze af wijken.
6. De in dit artikel bedoelde regeling geldt indien en voor zover deze wordt goedgekeurd door de fiscus.

Artikel 7 FLEXIBELE WERKLOCATIE

1. De werkgever biedt de technische voorzieningen om het inloggen vanaf een externe locatie in de systemen van de werkgever mogelijk te maken. Deze technische voorzieningen zijn exclusief de eventuele hardware, die bij het werken op een andere locatie dan de vaste kantoorlocatie noodzakelijk is.
2. Wanneer de functie van de werknemer zich hiervoor leent kan de werknemer van deze externe inlogmogelijkheid gebruik maken. Hierbij geldt de restrictie dat niet meer dan 20% van de totale omvang van het dienstverband op een andere locatie dan het kantoor van Vendor wordt verricht.
3. Aangezien de minimale bezetting per afdeling altijd gewaarborgd moet blijven, vindt werken op een andere locatie uitsluitend plaats na overleg en akkoord van de direct leidinggevende. Deze leidinggevende zal daarbij de situatie op de afdeling en de individuele taak van de werknemer van dat moment laten mee wegen in het besluit.
4. Afspraken ten aanzien van het elders werken kunnen zowel op ad hoc basis als in een vaste structuur worden gemaakt.
5. Mocht blijken dat een individuele werknemer oneigenlijk gebruik maakt van deze voorziening dan houdt de werkgever het recht deze werknemer voor het gebruik van deze voorziening uit te sluiten.

Artikel 8 VAKANTIE

1. a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen.
- c. De jeugdige werknemer verwerft per vol vakantiejaar daarenboven het volgende aantal vakantiedagen:
5 dagen: op 16-jarige leeftijd;

4 dagen: op 17-jarige leeftijd;
3 dagen: op 18-jarige leeftijd.

- d. Als peildatum voor de leeftijd en het aantal dienstjaren geldt het einde van het betreffende vakantiejaar.
2. De werknemer die geen vol kalenderjaar heeft gewerkt, heeft recht op de in lid 1 genoemde vakantiedagen naar evenredigheid van de gewerkte tijd in dat jaar.
3. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde geldt niet indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- Volledige arbeidsongeschiktheid, ziekte of ongeval gedurende de periode waarin de wettelijke loondoorbetalingsverplichting bestaat tenzij veroorzaakt door zijn opzet;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakbond van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap, bevalling en adoptieverlof;
 - het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige werknemers krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- Indien een dergelijke onderbreking der werkzaamheden in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
4. a. De werknemer heeft na een vol kalenderjaar, indien gewenst, recht op een aaneengesloten vakantie van 3 weken. De aaneengesloten vakantiedagen worden opgenomen tijdens de in overleg met de Ondernemingsraad eventueel vastgestelde bedrijfsvakantie van twee weken. De derde week zal naar het oordeel van de directie, aansluitend vooraf of achteraf aan de bedrijfsvakantie worden verleend. De resterende dagen worden als snipperdagen genoten, waarbij toekenning zodanig plaatsvindt dat de normale voortgang van de werkzaamheden wordt gewaarborgd. In overleg met de ondernemingsraad zal de werkgever, afhankelijk van het aantal brugdagen in enig jaar, maximaal 5 dagen als collectieve snipperdag aanwijzen.
- b. De werknemer zal eens in de drie jaar, volgens een rooster door de werkgever vast te stellen en indien de bedrijfsvoering dit toelaat, in staat worden gesteld een vakantieperiode door te maken van maximaal zes aaneengesloten weken. Deze vakantieperiode zal, naar het oordeel van de werkgever en in afwijking van hetgeen onder a. is bepaald, buiten de bedrijfsvakantie opgenomen moeten worden. De werknemer zal voor deze vakantieperiode geen beroep kunnen doen op onbetaald verlof.

- c. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie die een tijdige terugkeer naar Nederland belemmert, zal de werknemer bij de uiteindelijke terugkomst in Nederland, een medisch attest aan de werkgever moeten overleggen waaruit blijkt dat hij op medische gronden niet in staat was tot tijdige terugreis.
5. Vakantiedagen, die aan het einde van het vakantiejaar nog niet zijn genoten, worden tot een maximum van 10 dagen gevoegd bij de vakantierechten van het nieuwe jaar. Indien deze vakantiedagen van het voorafgaande jaar niet binnen 6 maanden zijn genoten, zullen in overleg tussen de werkgever en werknemer concrete afspraken worden gemaakt over de data waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.
Wanneer het overschot van vakantiedagen in enig jaar meer dan 10 dagen bedraagt, zal de werkgever onderzoeken wat de oorzaak is van het overschot dat de 10 dagen overschrijdt. Zo nodig zal de werkgever in dat geval afwijkende regels stellen ten aanzien van het opnemen van deze vakantiedagen.
 6. a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende dagen niet heeft opgenomen, zullen hem deze dagen worden uitbetaald.
De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie blijkt, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Artikel 9 FEESTDAGEN

1. a. Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koninginnedag (30 april, of de dag waarop Koningsdag wordt gevierd), Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en eens in de 5 jaar de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei), voor zover deze landelijk wordt gevierd.

b. Feestdagen worden geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
2. De werknemer heeft op feestdagen vrijaf met behoud van salaris, tenzij het bedrijfsbelang vordert dat er wordt gewerkt.
Voor zover deze compenserende diensten niet collectief worden vastgesteld bij productiestops met Kerstmis (ingående 24 december om 18.00 uur tot 27 december om 05.30 uur) en de jaarwisseling (ingående 31 december om 16.00 uur tot 2 januari om 05.30 uur), kunnen zij individueel worden toegewezen bij productiestops voor onderhoud, dan wel als snipperdagen worden genoten.

Artikel 10 KORT VERZUIM

1. 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. gedurende de bevalling van de partner van de werknemer;
 - b. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer, te weten de dag van de ondertrouw;
 - c. gedurende twee dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, waarvan een op de dag van de huwelijksvoltrekking;
 - d. gedurende één dag bij huwelijk van een (pleeg)kind, broer of zuster van de werknemer of van diens partner, te weten de dag van de huwelijksvoltrekking;
 - e. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een inwonend (pleeg)kind van de werknemer;
 - f. gedurende twee dagen, waarvan een voor het bijwonen van de begrafenis/crematie bij overlijden van een (schoon)ouder van de werknemer, niet-inwonend (pleeg)kind, broer of zuster van de werknemer of diens partner;
 - g. gedurende een dag wegens het bijwonen van de begrafenis/crematie bij overlijden van een grootouder een kleinkind of een zwager of schoonzuster van de werknemer of diens partner;
 - h. gedurende de daarvoor benodigde tijd, maar ten hoogste enkele uren, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden;
 - i. 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. Bij gebleken misbruik of bezoeken langer dan 2½ uur per bezoek vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - j. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, met een maximum van 1 dag, 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. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. 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 één dag bij 25-jarig en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, alsmede bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ouders, schoonouders van de werknemer;
 - b. gedurende één dag bij 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de groot-ouders van de werknemer;
 - c. gedurende één dag bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - d. gedurende één dag bij de Grote Professie van een (pleeg)kind, broer of zuster van de werknemer en gedurende één dag bij Priesterwijding van een (pleeg)kind, broer of zuster van de werknemer;

3. Indien de onder lid 1 sub a, lid 2 sub a, b en c van dit artikel genoemde gebeurtenis plaatsvindt op een zondag of een feestdag, zal de dienst hieraan voorafgaande of hierop volgend, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris. Indien de bedrijfsomstandigheden zulks niet toelaten, zal de in de vorige volzin bedoelde dienst worden gegeven in de voorafgaande of volgende week.
4. Eventuele vergoeding voor salarisderiving, welke door derden wordt betaald als bedoeld onder lid I sub h wordt op het door de werkgever door te betalen salaris in mindering gebracht.
5. 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 partner degene van wie hij het kind erkent.
6. Kortdurend zorgverlof
De werknemer kan gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis doorbetaald verlof (als bedoeld in artikel 5:1 van Wet arbeid en zorg) ter hoogte van 85% van het salaris opnemen 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.
7. Onbetaald verzuim zal in bijzonder gevallen worden toegestaan mits:
 - de werknemer dit minstens 2 dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt;
 - er naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijze aanleiding toe bestaat;
 - het bedrijfsbelang de afwezigheid toelaat.Het onbetaalde verzuim zal niet langer kunnen duren dan tien werkdagen.
8. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris in de daar bedoelde gevallen is van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. Schorsing van de werknemer, indien er aanwijzing bestaat dat de betrokkene een ernstig vergrijp heeft begaan, waarbij deze schorsing zo kort mogelijk zal zijn en de drie werkdagen niet overtreft.
Indien evenwel de schorsing ongegrond wordt bevonden, zal de ingehouden betaling alsnog worden verricht en zal mogelijke materiële schade, die ontstaan is door de schorsing naar redelijkheid en billijkheid door de werkgever worden vergoed. Hij zal voorts in overleg met betrokkene al het mogelijke doen om tot een volledige rehabilitatie te komen;
 - b. Invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-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 vakbond overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van één week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
 - c. Verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen).
Wanneer het een verlenging betreft, welke ten aanzien van de aantallen erbij

betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, zal de werkgever de hierboven in sub b omschreven procedure volgen en wanneer het wordt overgenomen, de vakbond tijdig – d.w.z. tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging – daarvan mededeling doen.

- d. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 16 bepaalde van toepassing.

Artikel 11 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN

1. a. De functies worden door de werkgever vastgesteld en ingedeeld in functiegroepen; de indeling is vermeld in bijlage I van deze CAO.

b. Ingeval van een nieuwe functie dan wel een gewijzigde functie-inhoud en /of werkomstandigheden zal de functie bij de behorende groep opnieuw worden ingedeeld.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep met een schaal gebaseerd op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II tot en met IV.
3. a. De werknemer die over de vaardigheid en ervaring beschikt welke voor de vervulling van een bepaalde functie is vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende salarisgroep geplaatst.
b. De werknemer, die bij indiensttreding niet over de vaardigheid en ervaring beschikt, wordt 1 of 2 periodieken lager ingeschaald.
De criteria hiervoor zijn:
Minus 2 periodieken: Werknemer is in het geheel niet vertrouwd met de materie en behoeft opleiding vanuit werkgever.
Minus 1 periodiek: Werknemer is vertrouwd met de materie, maar voldoet nog niet aan de gestelde eisen en behoeft nog coaching.
4. De werknemer heeft de mogelijkheid in beroep te gaan tegen de indeling van zijn functie in een bepaalde functiegroep. De procedure hiervoor is opgenomen in bijlage I A bij deze CAO.

Artikel 12 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

Vakvolwassen werknemer

1. a. Het schaalsalaris van de vakvolwassen werknemer wordt op 1 januari van elk jaar opnieuw vastgesteld. De groei door de salarisschaal is afhankelijk van de beoordeling en zal 0, ½, 1, 1 ½ of 2 periodieken bedragen.
De werknemer ontvangt geen periodiek per 1 januari indien na 1 juli eraan voorafgaand het schaalsalaris is vastgesteld in verband met:
- zijn indiensttreding
- de indeling in een hogere salarisgroep

Het al dan niet toekennen van een periodiek kan bij onvoldoende functioneren in de tijd worden verschoven. Het gesprek met de werknemer hierover dient schriftelijk voorzien van argumenten aan werknemer te worden bevestigd. De werknemer heeft de mogelijkheid hiertegen in beroep te gaan op basis van de regeling in bijlage IV.

- b. De werknemer die reeds het maximum aantal periodieken heeft bereikt komt in aanmerking voor een extra variabele toeslag afhankelijk van presteren. Deze toeslag bestaat uit 4 stappen van ieder €25,- per maand. De eerste stap wordt bereikt bij een beoordeling van 7.

De volgende stappen zijn als volgt:

Score 7,00 – 7,49 Toeslag = € 25,-;

Score 7,50 – 7,99 Toeslag = € 50,-;

Score 8,00 – 8,49 Toeslag = € 75,-;

Score 8,50 – 10,00 Toeslag = € 100,- .

2. De werknemer, die nog niet geheel over de voor zijn salarisgroep geldende vaardigheid en ervaring beschikt wordt ingedeeld in de bij zijn functie behorende schaal:
- minus 2 functie jaren: als de werknemer in zijn geheel nog niet vertrouwd is met de materie en opleiding behoeft vanuit werkgever.
 - minus 1 functiejaar: als de werknemer vertrouwd is met de materie, maar nog niet aan de gestelde eisen voldoet en coaching behoeft.

Functiewaarneming

3. De werknemer, die in opdracht van de werkgever tijdelijk maar gedurende tenminste 5 achtereenvolgende diensten een werknemer vervangt die in een hogere salarisgroep is ingedeeld, ontvangt hiervoor per waargenomen dienst een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bestaat uit het verschil tussen het schaalsalaris van de huidige functie en het schaalsalaris waarin de werknemer zou worden ingedeeld bij promotie volgens de volgende formule: het huidige schaalsalaris vermeerderd met de helft van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de huidige en de waar te nemen functie, waarbij inpassing plaats vindt op het naast hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
4. De werknemer, die anders dan om hem persoonlijk betreffende redenen korter dan 6 maanden een werknemer volledig vervangt die in een lagere salarisgroep is ingedeeld, behoudt gedurende deze periode zijn oorspronkelijke schaalsalaris.

Overplaatsing vakvolwassen werknemer

5. a. Bij definitieve overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie zal de werknemer met ingang van de volgende maand worden geplaatst in de daarbij behorende salarisgroep waarbij hem een schaalsalaris wordt toegekend dat tenminste gelijk is aan het naast hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
- b. 1) Bij definitieve overplaatsing naar een lager ingedeelde functie zal de werknemer met ingang van de volgende maand worden geplaatst in de daarbij behorende salarisgroep waarbij hem een schaalsalaris wordt toegekend dat gelijk is aan het naast lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- 2) Indien de definitieve overplaatsing het gevolg is van verminderde arbeidsprestatie in verband

met ouderdom, lichamelijke of geestelijke gebreken, zal de werkgever een onder de gegeven omstandigheden als billijk te beschouwen schaalsalaris vaststellen.

Hierbij zal hij rekening houden met het aantal jaren, dat de werknemer in zijn vorige functie heeft gewerkt, alsmede met zijn aantal dienstjaren.

- 3) De werknemer van 55 jaar en ouder met tenminste 10 dienstjaren, die van bedrijfswege wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, behoudt zijn schaalsalaris.

Salarisspecificatie

6. De betaling van het inkomen zal plaatsvinden tegen het einde van de maand. De werkgever zal aan de werknemer een gedateerd salarisoverzicht uitreiken.

13e maand

7. a. Jaarlijks ontvangt de werknemer in de maand december een 13^e maand op basis van het gemiddeld verdiend schaalsalaris in het uitkeringsjaar. Bij een korter dienstverband of afwezigheid zonder loonbetaling, wordt de uitkering naar rato aangepast.
- b. De 13^e maand zal maximaal de hoogte van een schaalsalaris bedragen.
- c. De uitkering wordt niet in de pensioengrondslag meegenomen.

Artikel 13 PLOEGENTOESLAG

1. a. Voor geregelde arbeid in ploegdienststrooster wordt de volgende ploegentoeslag over het schaalsalaris betaald:
 - 2-ploegdienststrooster (ochtend- en middagdienst):
per 01-01-2009 14,5%
 - 3-ploegdienststrooster (ochtend-, middag- en nachtdienst):
per 01-01-2001 19%.
- b. De werknemer die binnen zijn ploegdienststrooster wordt overgeplaatst naar een andere dienst, ontvangt een eenmalige vergoeding van 0,25% van zijn schaalsalaris. Bij terugplaatsing in dezelfde kalenderweek naar de oorspronkelijke dienst zal de extra betaling van 0,25% niet nogmaals gegeven worden.
- c. Indien een werknemer tengevolge van overplaatsing als bedoeld in dit artikel in een week korter werkt dan volgens zijn normale dienststrooster, wordt dit niet gekort op zijn maandinkomen.

Tijdelijke overplaatsing

2. a. De werknemer die tijdelijk vanuit een dagdienststrooster wordt overgeplaatst naar een ploegdienststrooster ontvangt naast de bijbehorende ploegendiensttoeslag een eenmalige vergoeding van 0,25% van zijn schaalsalaris en voorts per gewerkt uur een toeslag op het schaalsalaris van:
 - 0,15% van maandag 05.30 uur tot zaterdag 05.30 uur, voor zover de uren liggen tussen 16.00 uur en 07.00 uur;
 - 0,3% van zaterdag 05.30 uur tot 14.00 uur;

- 0,6% van zaterdag 14.00 uur tot maandag 05.30 uur.

Definitieve overplaatsing

3. De werknemer die definitief wordt overgeplaatst naar een hoger betaald dienstrooster ontvangt de hogere ploegentoeslag met ingang van de betalingsperiode.
4. a. De werknemer, die anders dan door eigen toedoen, op eigen verzoek of wegens een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst naar een lager betaald dienstrooster, behoudt gedurende de lopende maand en de daarop volgende maand het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe bedrag aan ploegentoeslag.
Daarna wordt het verschil in 5 perioden met 20% van het verschil per periode afgebouwd.
Een periode bedraagt 1/32 van de tijd werkzaam geweest in het oorspronkelijke ploegendienstrooster en wordt naar boven afgerond op hele maanden; de duur van elke periode bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
- b. Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode wordt herplaatst in een hoger betaald ploegendienstrooster, vindt herberekening van de toeslag plaats.

Artikel 14 OVERWERK EN CONSIGNATIE

Overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens het dienstrooster geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
2. a. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt maar is, indien de eisen van het bedrijf dit nodig maken, voor de werknemer verplicht voor zover de wettelijke bepalingen dit toelaten.
- b. Buiten de geldende dienstroosters zullen werkzaamheden worden verricht, zoals:
 - het nazien en in bedrijfstellen van stoom- en krachtwerktuigen;
 - het verrichten van noodzakelijke reparaties;
 - andere werkzaamheden, die nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen of te houden;
 - onderhoudswerkzaamheden;
 - nieuwbouwwerkzaamheden.Het bepaalde omtrent overwerk en hetgeen de wet hierover regelt, is onverminderd van toepassing.

De werknemer van 55 jaar en ouder zal niet meer verplicht worden tot overwerk.

De vergoeding van overwerk is als volgt:

Voor uren gelegen van

maandag t/m vrijdag tussen 05.30 en 20.00 uur:	25%;
maandag t/m zaterdag tussen 20.00 en 05.30 uur:	50%;
zaterdag tussen 05.30 en 14.00 uur:	50%;
zaterdag vanaf 14.00 uur en zon- en feestdagen:	100%.

het voor de werknemer geldende uurloon.

3. a. Gewerkte overuren kunnen op verzoek van de werknemer, naast de uitbetaling van de overwerktoeslag voor zover van toepassing, gecompenseerd worden in vrije tijd tot een maximum van 8 dagen per jaar.
Deze dagen dienen in eenheden van 4 uur te worden opgenomen binnen 2 maanden volgend op het in vrije tijd te compenseren overwerk.
 - b. Geen toeslag wordt gegeven voor gewerkte uren, welke bedoeld zijn om verzuimde uren of te verzuimen tijd, welke door de werknemer is of wordt genomen, in te halen.
4. De werknemer in dagdienstrooster, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 23.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zoveel verzuimuren met behoud van salaris.
Het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, dient te liggen tussen het begin en het einde van zijn normale dienst, volgende op het overwerk.
Indien de uren niet worden opgenomen in de dienst na afloop van het overwerk dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, vervalt het recht daarop. Geen recht op verzuimuren ontstaat voor overwerk dat begint op of na 04.00 uur 's ochtends.

Consignatie

5. a. De geconsigneerde werknemer kan opgeroepen worden ingeval van bedrijfsstoringen waarbij voor het opheffen daarvan de werknemer noodzakelijk is.
- b. De geconsigneerde werknemer ontvangt per periode van 24 uren de volgende toeslag op zijn schaalsalaris:
 - op maandag t/m vrijdag 0,7%;
 - op zaterdag 2%;
 - op zon- en feestdagen 3%.
- c. De geconsigneerde werknemer moet in staat zijn zich na oproep, binnen een half uur op het werk te melden.
Vanaf het moment van oproep geldt voor de geconsigneerde werknemer tot het eind van de werkzaamheden waarvoor hij is opgeroepen of tot het moment waarop zijn gewone dienst aanvang neemt, de overwerktoeslag. Indien de geconsigneerde werknemer na de beëindiging van de werkzaamheden waarvoor hij is opgeroepen huiswaarts keert, geldt een half uur reistijd terug naar huis als overwerktijd.
Voor extra te maken reiskosten, ontvangt de werknemer een bedrag van 0,40 per kilometer.

Artikel 15 VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli van het voorafgaande jaar tot en met 30 juni van het lopende jaar.
2. De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk op 1 juli een vakantietoeslag van

8% van zijn jaarsalaris. Onder jaarsalaris wordt verstaan het cumulatief inkomen over het vakantietoeslagjaar, inclusief de in het vakantietoeslagjaar opgebouwde ploegentoeslag en overwerktoeslag.

3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Artikel 15A JUBILEUMUITKERING

Er zijn de volgende jubileumuitkeringen:

- bij 12,5 jaar ononderbroken dienstverband een half bruto maandsalaris netto;
- bij 25 jaar ononderbroken dienstverband: een bruto maandsalaris netto.

Artikel 16 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg, de Wet op de Arbeidsongeschiktheids-verzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald. Vanaf de 3e ziekmelding in enig voortschrijdend jaar worden door de werkgever 2 wachtdagen in acht genomen waarover geen maandinkomen wordt doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Het in de laatste zin van het vorige lid bepaalde is van overeenkomstige toepassing.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van 100% van het roosterinkomen over elk gewerkt uur al dan niet op arbeidstherapeutische basis. Uren besteed aan een opleiding gericht op re-integratie wordt hiermee gelijk

gesteld. Indien aan het einde van het tweede ziektejaar blijkt dat de werknemer volledig gere-integreerd is zal met terugwerkende kracht een aanvulling tot 100% van het maandinkomen worden verstrekt. Indien aan het einde van het tweede ziektejaar blijkt dat de werknemer gedeeltelijk is gere-integreerd, zal met terugwerkende kracht het salaris over het tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% voor het gedeelte dat werknemer is gere-integreerd.

Ingeval van een bedrijfsongeval of indien blijkt dat iemand uitzichtloos ziek is en re-integratie uitgesloten lijkt zal werkgever over de eerste twee ziektejaren 100% van het inkomen betalen, onder aftrek van eventuele vergoedingen krachtens sociale zekerheidswetten. De vaststelling van uitzichtloze re-integratie zal in ieder geval aan het einde van het tweede ziektejaar of zoveel eerder als mogelijk moeten geschieden. Voor deze vaststelling zal het oordeel van de bedrijfsarts gevraagd worden. De aanvulling tot 100% zal dan met terugwerkende kracht plaatsvinden.

5. Werkgever zal werknemers die in de IVA belanden en dus blijvend meer dan 80% arbeidsongeschikt zijn tot en met het derde ziektejaar aanvullen tot 100% van het netto loon bij aanvang van de IVA uitkering, indien van toepassing met terugwerkende kracht vanaf het tweede arbeidsongeschiktheidsjaar.
6. Werkgever zal zich inspannen om werknemer, ongeacht of deze meer of minder dan 35% arbeidsongeschikt is, passend werk aan te bieden waarbij de restverdien capaciteit zoveel mogelijk benut zal worden. Indien aan het einde van de tweede periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid er geen succes met de re-integratie is geboekt, zal overleg over herplaatsing plaatsvinden.

Aanvullende bepalingen

1. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
2. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - f. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van het feit dat de werknemer de ter beschikking gestelde beschermingsmiddelen niet heeft gebruikt of anderszins tegen de uitdrukkelijk opdracht in de voorschriften en aanwijzingen die met betrekking tot het werk zijn gesteld, niet in acht heeft genomen;
 - g. misbruik maakt van de voorziening, dan wel zich schuldig maakt aan bedrog of nalatigheid.

3. Om te bevorderen dat het ziekteverzuim zo laag mogelijk wordt en ter bevordering van zo gunstig mogelijke arbeidsomstandigheden, heeft de werkgever aansluiting gezocht bij een medisch bedrijfsadviesbureau.
4. Met de OR zal overlegd worden over de re-integratieactiviteiten, ook na het derde ziektejaar.

Artikel 17 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt ter grootte van 3x het bruto maandinkomen.
2. Dit bedrag wordt door de werkgever verlaagd met de uitkering die de nagelaten betrekkingen dan toekomt ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Toeslagenwet.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden en ongehuwd samenwonenden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige, wettige of erkende natuurlijke kinderen van de overledene.

Artikel 18A PENSIOENREGELING tot en met 31 december 2014

- 1 In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling. Werknemers nemen verplicht deel aan deze regeling. De pensioenovereenkomsten die de werkgever met zijn werknemers sluit, voldoen aan deze pensioenregeling.
- 2 De uitvoering van deze pensioenregeling is vanaf 1 januari 2013 ondergebracht bij APG ABN AMRO Pensioeninstelling N.V. h.o.d.n. Pensional. Ter uitvoering van deze pensioenregeling heeft Pensional een pensioenreglement opgesteld. De rechten en verplichtingen die werknemers aan de pensioenregeling ontleen zijn nader uitgewerkt in het pensioenreglement.
- 3 De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn:
 - a. De regeling betreft een premieovereenkomst.
 - b. De hoogte van de beschikbare premie is per leeftijdscategorie in een percentage van de pensioengrondslag als volgt vastgesteld:

21 tot en met	25 jaar	7,52%
25 tot en met	30 jaar	8,77%
30 tot en met	35 jaar	10,19%
35 tot en met	40 jaar	11,86%
40 tot en met	45 jaar	13,78%
45 tot en met	50 jaar	16,03%
50 tot en met	55 jaar	18,70%
55 tot en met	60 jaar	22,04%
60 tot en met	65 jaar	26,22%
65 tot	67 jaar	29,81%

- c. De franchise bedraagt € 16.620,29 (2014) en wordt jaarlijks aangepast aan de CBS-loonindex particuliere bedrijven.
- d. De pensioenen die worden toegezegd zijn: een kapitaal op pensioendatum

dat wordt aangewend voor ouderdomspensioen en partnerpensioen, partnerpensioen en wezenpensioen.

- e. Het partnerpensioen bedraagt 1.225% per dienstjaar is verzekerd op risicobasis tijdens dienstverband (uitkeringsovereenkomst).
 - f. Het wezenpensioen bedraagt 20% van partnerpensioen.
 - g. Het pensioengevend salaris is bepaald op 12 maal het op 1 januari geldende vaste bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag
 - h. Opnameleeftijd: datum in dienst, maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt.
 - i. De pensioenleeftijd is 67 jaar.
 - j. Voor de werknemers die qua salariëring in de CAO periodieken vallen is de premie gelijk aan 4,00% van de pensioengrondslag. Voor alle overige werknemers bedraagt de premie 5.75% van de pensioengrondslag.
- 4 De maximale pensioenlasten voor het werkgevers- en werknemersdeel tezamen bedragen gemiddeld niet meer dan 10% van de pensioengevende loonsom over de periode van 1-1-2013 tot en met 31-12-2017. Dit is het budget. Aan het einde van ieder jaar, voor het eerst in 2013 en voor het laatst in 2016, wordt o.b.v. het actuele deelnemersbestand getoetst of de pensioenlasten binnen het bovengenoemde maximum vallen. De werkgever behoudt het recht om de beschikbare premie staffel indien nodig afgestemd op dit maximum aan te passen.
- 5 Wanneer in enig jaar uit objectieve berekeningen blijkt dat de pensioenlasten hoger worden dan het budget, wordt premiestaffel zo aangepast dat het budget niet wordt overschreden gedurende de in lid 4 genoemde periode.
- 6 In 2017 zal voor de periode 2018 tot en met 2022 wederom een budget worden overeengekomen tussen cao-partijen. Op basis van dit budget wordt de premiestaffel vastgesteld.
- 7 De opgebouwde pensioenaanspraken tot 1-1-2013 blijven premievrij en zonder aanvullende betalingen voor indexatie achter bij Delta Lloyd.
- 8 De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaar belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- 9 De werkgever behoudt zich het recht voor de premiebetaling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, te verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijzigingen van omstandigheden. Voorafgaand aan eventueel beroep van de werkgever op dit beding zal de werkgever eerst en per direct overleg plaatsvinden met de vakbonden.

ARTIKEL 18B - PENSIOENREGELING – vanaf 1 januari 2015

De pensioenregeling (inclusief het partnerpensioen) zal voor 1 januari 2015 aangepast worden aan het Wittenveenkader 2015. Uitgangspunt is dat overeengekomen beschikbare

premie (maximaal 10% van de pensioengevende loonsom over de periode van 1-1-2013 tot en met 31-12-2017) ingezet blijft worden voor de pensioenvoorziening van de werknemers van Vendor. De cao partijen zullen deskundig advies inwinnen over o.a. de aanpassing van de premiestaffel, het partnerpensioen en de aftopping van het pensioengevend salaris.

Artikel 19 SOCIAAL BELEID EN SOCIAAL JAARVERSLAG

1. Het sociaal beleid is geïntegreerd in het ondernemingsbeleid en gericht op het bereiken van het ondernemingsdoel te weten:
 - a. het geïnvesteerde kapitaal blijvend een door de aandeelhouders vereiste rendement te geven;
 - b. te zorgen dat de werknemer voldoening vindt in zijn werk en een optimale ontplooiing van hem te waarborgen;
 - c. een goede behandeling te geven aan de leverancier en afnemer.
2. De werkgever zal jaarlijks het gevoerde sociale beleid in de Ondernemingsraad bespreken.

Artikel 20 LEVENSFASEBELEID EN DUURZAME INZETBAARHEID

1. Vanaf het moment dat de werknemer 4 jaar in dienst is zal er eens in de vijf jaar een perspectiefgesprek met de werknemer worden gevoerd. Tijdens dit perspectief gesprek bespreekt de manager in aanwezigheid van een medewerker van P&O de loopbaan van de werknemer tot dat moment, hoe de werknemer zich daarbij zowel fysiek als mentaal voelt, persoonlijke ambities en hoe werk zich verhoudt tot de levensfase waar de werknemer zich op dat moment in bevindt.
2. Naast het perspectief gesprek zullen werknemers vanaf de leeftijd van 45 jaar worden uitgenodigd voor deelname aan de WerkVermogensMonitor. Deelname aan de WerkVermogensMonitor is vrijwillig. De resultaten van dit onderzoek zijn vertrouwelijk en worden uitsluitend teruggekoppeld aan de werknemer zelf.
3. De WerkVermogensMonitor en het perspectief gesprek zijn twee aparte onderdelen. Het is een beslissing van de werknemer zelf of hij zaken die zijn voortgekomen uit de WerkVermogensMonitor aan de orde wil stellen tijdens het perspectief gesprek.

Artikel 21 80-90-100 REGELING

1. Alle werknemers in vaste dienst van de werkgever, die vijf jaar verwijderd zijn van de pensioenleeftijd en een dienstverband hebben van tenminste 10 jaar komen in aanmerking voor de 80-90-100 regeling. Aan deze werknemers wordt in het perspectief van de verminderde belastbaarheid de mogelijkheid geboden om op vrijwillige basis gebruik te maken van de mogelijkheid om vooruitlopend op de toetreding tot de binnen de onderneming van werkgever geldende pensioenregeling zijn werkweek *gedurende vijf jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd* te verkorten.

2. Binnen deze regeling wordt de werknemer de mogelijkheid geboden gedurende een periode van ten hoogste vijf kalenderjaren de wekelijkse werktijd met 20% te verkorten. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald of deze werktijdverkortings plaats vindt in halve dagen of in hele dagen. Deze werktijdverkortings wordt per week toegepast en zal duidelijk vooraf worden vastgelegd.
3. Indien werknemer meer uren werkt dan contractueel vastgelegd, zullen deze uren (tot aan het aantal uren van een fulltime werkweek) worden gezien als meeruren en niet als overwerk. Werkgever en werknemer zullen er beiden op toe moeten zien en regelmatig moeten evalueren, dat overwerk geen structureel karakter krijgt.
4. Met ingang van de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wenst te maken, wordt het bruto maandsalaris met 10% verlaagd. Het aldus verlaagde salaris is de grondslag voor de berekening van de ploegentoeslag, vakantietoeslag en 13^e maand.
5. De pensioenpremie wordt berekend over het niet verlaagde salaris. Dit geldt voor zowel het werkgeversdeel als voor het werknemersdeel van de premie.
6. In het geval dat er sprake is van ziekte of buitengewoon betaald verlof op een geplande arbeidsvrije dag, dan wordt er geen vervangende dagen toegewezen;
7. Er kunnen geen 80-90-100 dagen worden "gespaard".
8. Deelname en eventuele beëindiging van de 80-90-100 regeling geschiedt op vrijwillige basis.
9. Om voor deze regeling in aanmerking te komen, dient de werknemer drie maanden voor de datum waarop deze regeling voor hem van kracht wordt, een daartoe strekkend schriftelijk verzoek in bij de werkgever.

Artikel 22 FUSIE, REORGANISATIE EN SLUITING

1. Indien de werkgever meent een extern organisatiebureau te moeten inschakelen, zal hierover de Ondernemingsraad worden ingelicht.
De procedure met betrekking tot de uitvoering en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg in de Ondernemingsraad.
Zodra de werkgever verwacht, dat hieruit consequenties voor de omvang van de werkgelegenheid zullen voortvloeien, zal hij binnen het kader van lid 2 sub a. van dit artikel contact opnemen met de vakbond.
2. a. Indien de werkgever overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,zal hij bij het nemen van een beslissing de sociale consequenties betrekken.
- b. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk en voor zover zwaarwichtige belangen van de direct bij de fusie, reorganisatie of sluiting betrokken

belanghebbenden zich daartegen niet verzetten, inlichtingen verstrekken aan de vakbond over de overwogen maatregelen. Uiterlijk één week hierna zullen de Ondernemingsraad en de betrokken werknemer hierover door de werkgever worden ingelicht.

In overleg met de vakbond kan van deze termijn worden afgeweken.

Tot aan het tijdstip van informatie aan de Ondernemingsraad en de betrokken werknemer zullen de werkgever en de vakbond de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.

- c. Daarna zal de werkgever over de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de betrokken werknemer voortvloeiende gevolgen, overleg plegen met de vakbond en de Ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden. De werkgever zal de resultaten van dit overleg voorleggen aan de Raad van Commissarissen.
- d. Mededelingen van de werkgever over een fusie, en afspraken met de vakbond over reorganisatie en sluiting, zullen op verzoek van de vakbond schriftelijk worden vastgelegd.
- e. Indien gevolgen zijn te verwachten voor de werknemers, zal de werkgever in overleg met de vakbond een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
In verband hiermede zal, indien de vakbond zulks verzoekt, tevens het inzicht van het desbetreffende UWV Werkbedrijf worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de werknemers.
- f. De looptijd van het in januari 2014 overeengekomen Sociaal Plan wordt verlengd tot 1 juli 2015. Bij beëindiging van een dienstbetrekking kan uitsluitend een beroep op dit Sociaal Plan worden gedaan, indien de beëindigingsreden voortkomt uit een reorganisatie beslissing.

Artikel 23 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt op 31 december 2015 zonder dat enige opzegging is vereist.
2. Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de CAO aan de orde te stellen, die met deze veranderingen in direct verband staan.
Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
3. Indien binnen 2 maanden nadat deze voorstellen door één der partijen zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend,

gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand op te zeggen.

Partij enerzijds:

Partij anderzijds:

Vendor B.V.
te Tilburg

FNV-KIEM
te Amsterdam

De Unie
te Culemborg

BIJLAGE 1 Rangorde referentiefuncties

Rangorde referentiefuncties Vendor B.V. met indeling van de "overige" functies in het functiegroepenstelsel, groep 1 t/m 10.

Functie-nr.	Functienaam	Totaal pt. ORBA	Functie-groep	grens
				35
			2	
				50
10.2	Operator rewinder	61		
11.2	Heftruckchauffeur	63		
10.4	Operator hulzenmaker		3	
10.6	Assistent-operator toiletrol-rewinder			
12.2	Productiemedewerker assemblage			
				65
10.3	Operator lamineermachine	75		
01.6	Telefoniste/receptioniste		4	
10.5	Operator cassettelijn			
11.3	Heftruckchauffeur/orderverwerker			
				80
02.3	Medewerker debiteurenadministratie	87		
01.1	Medewerker klantenservice	93		
10.7	Operator toiletrol-rewinder	94		
01.4	Monteur service/montage	95		
01.6	Medewerker telesales		5	
01.5	Medewerker commercieel secretariaat			
10.8	Operator vouwhanddoekenmachine			
11.4	Voorman magazijn			
				100
12.1	Groepsleider assemblage	101		
01.2	Medewerker klantenservice sr.			
15.2	Inkoopassistent/administratief medewerker		6	
16.1	Medewerker algemene administratie			
02.4	Medewerker crediteuren-/salarisadministratie			
10.9	Allround machine-operator			
02.5	Medewerker personeelszaken			
10.10	Onderhoudsoperator			
				120
11.1	Hoofd expeditie	121		
13.2	Onderhoudsmonteur	129	7	
02.2	Credit controller			
				140

14.1	Kwaliteitsfunctionaris	142		
10.1	Ploegleider	145	8	
02.6	Cash manager	143		
11.5	Logistiek coördinator			
<hr/>				160
02.1	Hoofd administratie	173	9	
15.1	Inkoper			
14.2	Kwaliteitsmanager			
<hr/>				10
				185
<hr/>				
				210

BIJLAGE 1A PROCEDURE VOOR BEZWAAR EN BEROEP BIJ VENDOR B.V.

Uitgangspunt is, dat de werknemer schriftelijk is medegedeeld welke functie op hem van toepassing is en welke functie/salarisgroep die functie (en daarmee de werknemer) is ingedeeld. De werknemer kan tegen die indeling bezwaar hebben.

Het bezwaar van een werknemer kan de volgende fasen doorlopen:

bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn direct leidinggevende en motiveert zijn bedenkingen; indien dit niet leidt tot tevredenheid, dan kan fase 2 worden ingezet;

interne beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op de directie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen; leidt ook dit niet tot tevredenheid, dan kan fase 3 in gang worden gezet;

externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op (een deskundige van) zijn vakvereniging dan wel, via de directie, op een externe deskundige.

1. Bezwaarfase

Een werknemer kan (binnen 3 maanden na die schriftelijke mededeling) bezwaar aantekenen als hij van mening is dat de functie waarin hij is ingedeeld niet op hem van toepassing is, of wanneer hij zich niet met de indeling van die functie kan verenigen;

hij meldt dit aan Personeelszaken. Personeelszaken initieert een gesprek tussen de werknemer, zijn direct leidinggevende en Personeelszaken (binnen 1 maand na melding aan Personeelszaken);

de direct leidinggevende bespreekt het bezwaar en motiveert het indelingsresultaat, samen met Personeelszaken. Dit gesprek wordt vastgelegd. Wanneer de werknemer alsnog akkoord gaat met de indeling of wanneer de werknemer het bezwaar handhaaft, dan meldt de werknemer resp. de direct leidinggevende dit schriftelijk aan personeelszaken (binnen 1 maand na het gesprek).

2. Interne beroepsfase

Personeelszaken meldt het bezwaar aan de directie.

De directie beoordeelt de bezwaarmelding en de schriftelijke afdoening, raadpleegt zo nodig de bezwaarhebber en diens direct leidinggevende, vraagt de externe adviseur zo nodig om toelichtingen, vormt zich een oordeel en doet een uitspraak over het bezwaar, schriftelijk en met redenen omkleed. De interne beroepsfase is binnen 2 maanden na de melding afgewerkt.

3. Externe beroepsfase

Wanneer een werknemer het niet eens is met de uitspraak uit de vorige fase dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten dan wel aan de directie (indien de medewerker geen lid is van een vakvereniging).

Nader onderzoek wordt uitgevoerd door een (als zodanig "erkende") deskundige van die vakvereniging en de externe adviseur namens de werkgever. Zij onderzoeken het bezwaar en doen een schriftelijke, bindende uitspraak; de externe beroepsprocedure is binnen 3

maanden na melding afgewerkt. Indien de werknemer niet bij een vakvereniging is aangesloten, dan raadpleegt de directie de externe adviseur; deze brengt zijn standpunt als advies aan de directie uit.

BIJLAGE II Salarisschaal per 1 januari 2014

Funcatiegroep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ORBA-scores		0 - 35	35 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 100	100 - 120	120 - 140	140 - 160	160 - 185	185 - 210
Periodiekenschaal											
Funcatiegroep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-2	periodiek	1.570	1.520	1.572	1.591	1.689	1.777	1.879	1.998	2.158	2.369
-1	periodiek		1.568	1.619	1.642	1.742	1.833	1.942	2.068	2.235	2.458
0	periodieke		1.613	1.668	1.690	1.794	1.888	2.003	2.137	2.316	2.544
1	periodiek		1.662	1.716	1.739	1.848	1.944	2.063	2.203	2.394	2.633
2	periodieke		1.705	1.764	1.789	1.901	2.003	2.127	2.273	2.472	2.724
3	periodieke		1.751	1.811	1.840	1.953	2.059	2.191	2.343	2.546	2.808
4	periodieke		1.800	1.858	1.889	2.005	2.118	2.254	2.411	2.623	2.899
5	periodieke		1.846	1.907	1.939	2.058	2.172	2.316	2.480	2.701	2.983
6	periodieke		1.888	1.930	1.988	2.112	2.231	2.377	2.549	2.776	3.074
7	periodieke		1.892	1.954	2.013	2.139	2.288	2.440	2.619	2.855	3.159
8	periodieke		1.916	1.979	2.038	2.164	2.317	2.501	2.687	2.933	3.249
9	periodieke		1.940	2.003	2.062	2.192	2.344	2.533	2.757	3.012	3.335
10	periodieke		1.964	2.027	2.087	2.219	2.372	2.564	2.791	3.087	3.424
11	periodieke		1.987	2.052	2.112	2.246	2.401	2.596	2.825	3.124	3.512
12	periodieke				2.137	2.271	2.429	2.625	2.860	3.161	3.556
13	periodieke						2.456	2.658	2.895	3.200	3.599
14	periodieke							2.688	2.929	3.240	3.644
15	periodieke								2.962	3.278	3.688
16	periodieke									3.317	3.731
17	periodieke										3.775
Extra periodieken o. b. v. bijzonder goed presteren											
Variabele toeslag A			25	25	25	25	25	25	25	25	25
Variabele toeslag B			50	50	50	50	50	50	50	50	50
Variabele toeslag C			75	75	75	75	75	75	75	75	75
Variabele toeslag D			100	100	100	100	100	100	100	100	100

BIJLAGE III Salarisschaal per 1 juli 2014

<i>(inclusief een verhoging van 1,00%)</i>											
Functiegroep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ORBA-scores		0 - 35	35 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 100	100 - 120	120 - 140	140 - 160	160 - 185	185 - 210
Periodieken											
Functiegroep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-2	periodiek	1.586	1.535	1.588	1.607	1.706	1.795	1.898	2.018	2.180	2.393
-1	periodiek		1.584	1.635	1.658	1.759	1.851	1.961	2.089	2.257	2.483
0	periodieken		1.629	1.685	1.707	1.812	1.907	2.023	2.158	2.339	2.569
1	periodiek		1.679	1.733	1.756	1.866	1.963	2.084	2.225	2.418	2.659
2	periodieken		1.722	1.782	1.807	1.920	2.023	2.148	2.296	2.497	2.751
3	periodieken		1.769	1.829	1.858	1.973	2.080	2.213	2.366	2.571	2.836
4	periodieken		1.818	1.877	1.908	2.025	2.139	2.277	2.435	2.649	2.928
5	periodieken		1.864	1.926	1.958	2.079	2.194	2.339	2.505	2.728	3.013
6	periodieken		1.887	1.949	2.008	2.133	2.253	2.401	2.574	2.804	3.105
7	periodieken		1.911	1.974	2.033	2.160	2.311	2.464	2.645	2.884	3.191
8	periodieken		1.935	1.999	2.058	2.186	2.340	2.526	2.714	2.962	3.281
9	periodieken		1.959	2.023	2.083	2.214	2.367	2.558	2.785	3.042	3.368
10	periodieken		1.984	2.047	2.108	2.241	2.396	2.590	2.819	3.118	3.458
11	periodieken		2.007	2.073	2.133	2.268	2.425	2.622	2.853	3.155	3.547
12	periodieken				2.158	2.294	2.453	2.651	2.889	3.193	3.592
13	periodieken						2.481	2.685	2.924	3.232	3.635
14	periodieken							2.715	2.958	3.272	3.680
15	periodieken								2.992	3.311	3.725
16	periodieken									3.350	3.768
17	periodieken										3.813

Extra periodieken o.b.v. bijzonder goed presteren											
Variabele toeslag A			25	25	25	25	25	25	25	25	25
Variabele toeslag B			50	50	50	50	50	50	50	50	50
Variabele toeslag C			75	75	75	75	75	75	75	75	75
Variabele toeslag D			100	100	100	100	100	100	100	100	100

Naast de structurele loonsverhoging van 1,00% die per 1-7-2014 wordt doorgevoerd is op bovenstaande salarisschalen een aanvullende éénmalige verhoging van 1,00% van toepassing over het kalenderjaar 2014. Deze éénmalige toeslag zal in januari 2015 worden uitgekeerd.

BIJLAGE IV Salarisschaal per 1 juli 2015

<i>(inclusief een verhoging van 1,50%)</i>											
ORBA-scores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
0 - 35											
35 - 50											
50 - 65											
65 - 80											
80 - 100											
100 - 120											
120 - 140											
140 - 160											
160 - 185											
185 - 210											
Periodiekenschaal											
ORBA-scores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-2	1.610	1.558	1.612	1.631	1.732	1.822	1.926	2.048	2.213	2.429	
-1		1.608	1.660	1.683	1.785	1.879	1.990	2.120	2.291	2.520	
0		1.653	1.710	1.733	1.839	1.936	2.053	2.190	2.374	2.608	
1		1.704	1.759	1.782	1.894	1.992	2.115	2.258	2.454	2.699	
2		1.748	1.809	1.834	1.949	2.053	2.180	2.330	2.534	2.792	
3		1.796	1.856	1.886	2.003	2.111	2.246	2.401	2.610	2.879	
4		1.845	1.905	1.937	2.055	2.171	2.311	2.472	2.689	2.972	
5		1.892	1.955	1.987	2.110	2.227	2.374	2.543	2.769	3.058	
6		1.915	1.978	2.038	2.165	2.287	2.437	2.613	2.846	3.152	
7		1.940	2.004	2.063	2.192	2.346	2.501	2.685	2.927	3.239	
8		1.964	2.029	2.089	2.219	2.375	2.564	2.755	3.006	3.330	
9		1.988	2.053	2.114	2.247	2.403	2.596	2.827	3.088	3.419	
10		2.014	2.078	2.140	2.275	2.432	2.629	2.861	3.165	3.510	
11		2.037	2.104	2.165	2.302	2.461	2.661	2.896	3.202	3.600	
12				2.190	2.328	2.490	2.691	2.932	3.241	3.646	
13						2.518	2.725	2.968	3.280	3.690	
14							2.756	3.002	3.321	3.735	
15								3.037	3.361	3.781	
16									3.400	3.825	
17										3.870	

Extra periodieken o.b.v. bijzonder goed presteren											
Variabele toeslag A	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
Variabele toeslag B	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Variabele toeslag C	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Variabele toeslag D	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Naast de structurele loonsverhoging van 1,50% die per 1-7-2015 wordt doorgevoerd is op bovenstaande salarisschalen een aanvullende éénmalige verhoging van 0,75% van toepassing over het kalenderjaar 2015. Deze éénmalige toeslag zal in januari 2015 worden uitgekeerd.

BIJLAGE V FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN HET VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING

Uitgangspunten

1. De werkgever en de vakbond zijn ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, met betrekking tot het CAO-overleg en de individuele belangenbehartiging, een aantal faciliteiten overeengekomen.
2. Het gebruikmaken van deze faciliteiten dient zowel naar aantal als naar inhoud de voortgang van de werkzaamheden niet in gevaar te brengen. In voorkomende gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden tussen de vakbond en de werkgever.

Bedrijfscontactpersonen

3. De vakbond deelt de werkgever schriftelijk mede, wie van zijn leden uit het personeel aangewezen is als bedrijfscontactpersoon en houdt de werkgever op de hoogte van de mutaties hierin. De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bedrijfscontactpersoon uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit zijn arbeidsovereenkomst en derhalve niet door zijn optreden als bedrijfscontactpersoon.

Contact tussen de werkgever en de bedrijfscontactpersoon

4. Het contact tussen de werkgever en de vakbond blijft verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen, in casu de werkgever en de bezoldigde vakbondsfunctionaris. Rechtstreeks contact tussen de bedrijfscontactpersoon en de werkgever blijft beperkt tot huishoudelijke aangelegenheden met betrekking tot de verleende faciliteiten.

Contacten met leden en dergelijke

5. In de regel zullen de activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk in eigen tijd van de betrokkenen plaatsvinden.
In het volgende geval kan - mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd bij de werkgever - van de regel worden afgeweken:
 - ten aanzien van de bedrijfscontactpersoon die telefonisch of indien noodzakelijk op het bedrijf, contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder.

Afspraken op het bedrijf vereisen de voorafgaande instemming van de door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionaris.

Periodiek overleg

6. Partijen streven ernaar om tweemaal per jaar overleg te voeren aangaande de gang van zaken bij Vendor.

Vergaderruimte

7. De werkgever zal voor vergaderingen van de vakbond (zoals bijv. in het kader van de CAO-onderhandelingen) vergaderruimte beschikbaar stellen voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van het bedrijf en de huishoudelijke mogelijkheden.

Publicatieborden

8. De vakbond kan voor het doen van feitelijke mededelingen (zoals het aankondigen van vakbondsvergaderingen / mededelingen in het kader van de CAO-onderhandelingen) na voorafgaande toestemming door de werkgever en via de normale bedrijfskanalen, gebruik maken van de door de werkgever aan te wijzen publicatieborden.

De te verlenen faciliteiten kunnen worden opgeschort ingeval door het vakbondswerk in strijd wordt gehandeld met het gestelde onder 4, 5, 6 en 7, dan wel de vakbond zich niet aan de gestelde regels of gemaakte afspraken houdt of zich anderzijds in conflictsituatie met de werkgever bevindt.

Aan deze regeling kunnen slechts faciliteiten worden ontleend voor zover en gedurende dezelfde periode als de CAO van kracht is.

BIJLAGE VI PROCEDURE VOOR BEZWAAR EN BEROEP BIJ PRESTATIEBEOORDELING

Jaarlijks heeft iedere werknemer een beoordelingsgesprek dat schriftelijk wordt vastgelegd en in het personeelsdossier op de afdeling Personeelszaken wordt bewaard. De functieomschrijving van de werknemer is de basis voor de beoordeling.

Als een werknemer op basis van de functieomschrijving niet voldoet aan de functie eisen zal een periodiek in tijd vooruit worden geschoven. Na 0.5 jaar vindt een herbeoordeling plaats. Het niet toekennen van een periodiek wordt met reden omkleed door de manager schriftelijk aan de werknemer bevestigd. Indien de werknemer het niet eens is met de genomen beslissing kan hij tegen deze beslissing bezwaar aantekenen.

Het bezwaar van een werknemer kan de volgende fasen doorlopen:

Bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn direct leidinggevende en motiveert zijn bedenkingen; indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase 2 worden ingezet;

Interne beroepsfase: in deze fase doet de medewerker een beroep op de directie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen; leidt ook dit niet tot tevredenheid, dan kan fase 3 in gang worden gezet;

Externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op (een adviseur van) zijn vakvereniging dan wel via de directie op een externe adviseur.

1 Bezwaarfase

Een werknemer kan (binnen 3 maanden na die schriftelijke mededeling) bezwaar aantekenen als hij zich met de beslissing om de periodiek in tijd vooruit te schuiven niet kan verenigen; hij meldt dit aan personeelszaken. Personeelszaken initieert een gesprek tussen de werknemer, zijn direct leidinggevende en Personeelszaken (binnen 1 maand na de melding aan personeelszaken); de direct leidinggevende bespreekt het bezwaar en motiveert het indelingsresultaat, samen met Personeelszaken. Dit gesprek wordt vastgelegd. Wanneer de werknemer alsnog akkoord gaat met de indeling of wanneer de werknemer het bezwaar handhaaft, dan meldt de werknemer resp. de direct leidinggevende dit schriftelijk aan personeelszaken (binnen 1 maand na het gesprek).

2 Interne beroepsfase

Personeelszaken meldt het bezwaar aan de directie; de directie beoordeelt de bezwaarmelding en de schriftelijke afdoening, raadpleegt zo nodig de bezwaarhebber en diens direct leidinggevende, vormt zich een oordeel en doet een uitspraak over het bezwaar, schriftelijk en met redenen omkleed. De interne beroepsfase is binnen 1 maand na de melding afgewerkt.

3 Externe beroepsfase

Wanneer een werknemer het niet eens is met de uitspraak uit de vorige fase dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten dan wel aan de directie (indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging); nader onderzoek wordt uitgevoerd door een (als zodanig 'erkende') adviseur van de vakvereniging. Hij onderzoekt het bezwaar en doet een schriftelijk advies aan de directie. Indien de werknemer niet bij een

vakvereniging is aangesloten, dan raadpleegt de directie een externe deskundige; deze brengt zijn standpunt als advies aan de directie uit.

BIJLAGE VII WET VERBETERING POORTWACHTER

Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door het UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen. De aanvulling op de loondoorbetaling zal worden gecontinueerd.

In geval van een sanctie van het UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek, zal de duur worden bepaald door werkgever en werknemer.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling Personeelszaken, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak re-integratieverslag, aanvraag arbeidsongeschiktheids-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers.

Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de ARBO dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

PROTOCOL 1 WERKNEMERSBIJDRAGE WGA-PREMIE

Gedurende de looptijd van de CAO zal werkgever geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op het loon van de werknemers te verhalen.

PROTOCOL 2 WERKGEVERSBIJDRAGE

Vendor zal aan de betrokken vakorganisaties een bijdrage doen conform de AWWN regeling. FNV Kiem en De Unie regelen onderling de verdeling van deze bijdrage.

PROTOCOL 3 STAGEPLAATSEN

Gedurende de looptijd van de CAO zal Vendor trachten 3 stageplaatsen te realiseren.

PROTOCOL 4 VERREKENING VAKBONDSCONTRIBUTIE

Indien en voor zover de fiscus dit toelaat zal de werkgever het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie faciliteren.