COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

**ZEEPFABRIEK DALLI DE KLOK B.V.**

TE

HEERDE

LOOPTIJD: 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019

**Copyright**

© **2017~2019 AWVN**

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd 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 voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van AWVN te Den Haag.

**INHOUDSOPGAVE**

[Artikel 1 6](#_Toc498342570)

[DEFINITIES 6](#_Toc498342571)

[Artikel 2 6](#_Toc498342572)

[ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 6](#_Toc498342573)

[Artikel 3 7](#_Toc498342574)

[ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS 7](#_Toc498342575)

[Artikel 4 8](#_Toc498342576)

[WERKGELEGENHEID, SOCIAAL BELEID, VEILIGHEID 8](#_Toc498342577)

[Artikel 5 9](#_Toc498342578)

[INDIENSTTREDING EN ONTSLAG 9](#_Toc498342579)

[Artikel 6 10](#_Toc498342580)

[DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR 10](#_Toc498342581)

[Artikel 7 12](#_Toc498342582)

[FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN 12](#_Toc498342583)

[Artikel 8 14](#_Toc498342584)

[BIJZONDERE BELONING/VERZUIMUREN 14](#_Toc498342585)

[Artikel 9 16](#_Toc498342586)

[ZON- EN FEESTDAGEN 16](#_Toc498342587)

[Artikel 10 16](#_Toc498342588)

[GEOORLOOFD VERZUIM 16](#_Toc498342589)

[Artikel 11 18](#_Toc498342590)

[VAKANTIE 18](#_Toc498342591)

[Artikel 11.1 21](#_Toc498342592)

[TIJDSPAREN 21](#_Toc498342593)

[Artikel 12 22](#_Toc498342594)

[VAKANTIETOESLAG 22](#_Toc498342595)

[Artikel 13 22](#_Toc498342596)

[EINDEJAARSUITKERING 22](#_Toc498342597)

[Artikel 14 22](#_Toc498342598)

[PENSIOEN 22](#_Toc498342599)

[Artikel 15 23](#_Toc498342600)

[UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 23](#_Toc498342601)

[Artikel 16 23](#_Toc498342602)

[WERKGEVERSBIJDRAGE 23](#_Toc498342603)

[Artikel 17 24](#_Toc498342604)

[TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN 24](#_Toc498342605)

[Artikel 18 24](#_Toc498342606)

[DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 24](#_Toc498342607)

[Bijlage I 25](#_Toc498342608)

[FUNKTIELIJST PER 1 JULI 2015 25](#_Toc498342609)

[Bijlage II 26](#_Toc498342610)

[SALARISSCHALEN 26](#_Toc498342611)

[Bijlage III 28](#_Toc498342612)

[PROTOCOL VAN AFSPRAKEN CAO 2017~2019 28](#_Toc498342613)

[Bijlage IV 30](#_Toc498342614)

[REGELING VARIABELE WERKTIJDEN DAGDIENSTMEDEWERKERS DALLI DE KLOK BV 30](#_Toc498342615)

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen de ondergetekenden:

Zeepfabriek dalli De Klok B.V. te Heerde,

als partij enerzijds,

en

CNV Vakmensen te Utrecht,

FNV te Amsterdam,

De Unie te Culemborg,

elk als partij anderzijds,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

# Artikel 1

## DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever : de partij enerzijds;

b. vakvereniging : elk der partijen ander­zijds;

c. werknemer : degene die in dienst van de werkgever is, waar­van de func­tie is of behoort te zijn opge­nomen in bijla­ge I van deze overeenkomst.

 De cao is niet van toepassing op de vakantiewerker en stagiair die in dienst van de werkgever voor werkgever werkzaam is;

d. deeltijdwerker : de werknemer die volgens overeenkomst min­der dan de in het bedrijf gel­dende normale ar­beidsduur werkt, en waarop de cao-bepalingen naar evenre­dig­heid van toepassing zijn;

e. maand : een kalendermaand;

f. dienstrooster : een arbeidsregeling, die aan­geeft op welke tijd­stippen de werknemers als regel hun werk­zaamheden aanvangen, deze beëindigen en even­tueel onderbreken;

g. normale arbeidsduur : het aantal uren per week gedurende welke de personeelsleden als regel vol­gens dienstrooster hun werk zaamheden verrichten;

h. vakantiewerker : een scholier of student die tijdens onderwijsvrije tijden of gedurende onderwijsvakanties wordt ingezet;

i. maandsalaris : het schaalsalaris exclusief bijzondere beloningen

j, maandinkomen : het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen, als bedoeld in artikel 8, lid 5a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7, lid 4 onder e;

k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad, als be­doeld in de Wet op de Onderne­mingsraden;

l. partner : de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner/de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst of blijkens een tevoren gedane schriftelijke melding aan de werkgever duurzaam samenleeft op een zelfde adres.

m. week : maandag tot en met zondag

# Artikel 2

## ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. 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 18 en 19.

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde. De werkgever verbindt zich geen bedrijfsarbeid door derden te doen verrichten op voorwaarden, welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde heb­ben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voor­waarden.
2. De werkgever zal de uitzendkracht belonen conform deze cao. Voor oproepkrachten in de zgn. piek-ziek situaties is dit na 4 weken van toepassing. Vakantiekrachten worden betaald conform de cao van het uitzendbureau.

# Artikel 3

## ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

1. De werknemers zullen de belangen van het be­drijf van de werkgever als goede werknemers behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelij­ke opdracht is gegeven.

2. De werknemers zullen in dienst van de werkgever alle werk­zaamheden, welke door of namens de werkge­ver worden opge­dragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar hun beste vermogen en op orde­lijke wijze verrichten en zich daarbij gedra­gen naar de aanwijzingen, welke hen door of namens de werk­gever worden verstrekt.

3. De werknemers zijn medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en goede omgangsvormen in het be­drijf van de werkgever en zullen de aanwijzingen en voor­schriften ter zake, door of namens de werkgever gege­ven, naleven. De werknemers zijn medeverantwoordelijk voor de orde, reinheid, veiligheid en goede omgangsvormen in het bedrijf van de werkgever en zullen de aanwijzingen en voorschriften ter zake, door of namens de werkgever gegeven, naleven.

4. De werknemers zullen een individuele arbeids­overeenkomst tekenen, waarbij zij zich verplichten tot nakoming der bepalingen van deze collectie­ve arbeidsovereenkomst en het geldende be­drijfsreglement.

5. De werknemers zijn voor wat hun werk- en rusttijden betreft, verplicht zich te houden aan het voor hun geldende dienstrooster.

De werknemer is gehouden ook buiten zijn dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.

1. De werknemers zullen - ook na beëindiging van hun dienstver­band - geheimhouding betrachten ten aanzien van alles wat hen uit hoofde van hun dienst­betrekking of functie bekend wordt.
2. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf uitoefent of gaat uitoefenen, moet hij dit (tevoren) schriftelijk aan de werkgever melden.

Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te verrichten indien de werkgever hiertegen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, waartegen de werkgever bezwaar heeft gemaakt, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijk verplichte loondoorbetaling.

8. De werknemers zullen, indien noodzakelijk voor de uitoefening van de functie, zich laten keuren door een door de werkgever aangewezen bedrijfs­arts.

9. De werknemer is gehouden de daar waar nodig door de werkgever, in bruikleen, ter beschikking gestelde werkkleding, schoenen en persoonlijke beschermingsmiddelen gedurende de diensttijd te dragen en als goed huisvader te beheren.

10. De werknemer is verplicht alle wijzigingen in zijn persoonlijke gegevens, noodzakelijk voor het personeelsinformatiesysteem en de salarisadministratie van werkgever, tijdig door te geven aan de personeelsadministratie.

# Artikel 4

## WERKGELEGENHEID, SOCIAAL BELEID, VEILIGHEID

1. Om contacten mogelijk te maken tussen vakverenigingen en hun leden en tussen de leden onderling, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, welke de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
* het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van kadergroepen van de vakverenigingen;
* het vrijaf geven aan kaderleden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen;
* beschikbaarstelling – als regel buiten werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
* beschikbaarstelling van bedrijfsruimten binnen werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van kaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.

3. In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

4. Tijdens de looptijd van de cao zal geen gedwongen collectief ontslag plaatsvinden voor werknemers, die in dienst zijn voor onbepaalde tijd. Indien naar de mening van de werkgever zwaarwegende omstan­digheden ertoe leiden dat dit standpunt niet kan worden gehandhaafd, zal in het vroegst mogelijke stadium met de vakverenigin­gen overleg gepleegd worden over deze omstan­digheden en de te nemen maat­regelen.

5. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht wordt ver­leend aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie in de onderneming, hiervan de vakvereni­gingen in kennis stellen.

6. Indien de werkgever overweegt:

- een fusie aan te gaan,

- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten,

- de personeelsbezetting ingrijpend (ongeveer 10%) te reorganise­ren, zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken. In verband daarmee zal hij zo spoedig mogelijk de bonden inlichten en in onderling overleg afspreken op welk tijdstip de onder­ne­mingsraad en de werknemers zullen worden geïnformeerd.

Indien de te nemen maatregelen gevolgen voor de werknemers zullen hebben, zal de werkgever in overleg met de bonden een sociaal plan opstel­len.

7. Uitgangspunt voor het optredend natuurlijk verloop zal zijn dat de daardoor ontstane vacatures volledig worden vervuld.

8. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de onderneming eerst in de gelegen­heid worden gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsproce­dure.

9. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:

“Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst”.

De werkgever maakt in principe alleen gebruik van uitzendbureaus die SNA-gecertificeerd zijn.

10. Voorgenomen investeringen, die invloed kunnen uitoe­fenen op de perso­neelsbe­zetting, zullen tijdig met de vakverenigingen worden besproken onder verstrek­king van de daarvoor benodigde informatie.

11. De werkgever zal alle maatregelen treffen welke nodig zijn voor de veilig­heid in het bedrijf. Ter bevordering van deze doelstelling zal de werkgever regelmatig met de ondernemingsraad overleg­gen.

12. Jaarlijks zal de werkgever feitelijke gegevens aan de onderne­mingsraad verstrek­ken, waaruit het gevoer­de algemene sociale beleid blijkt, alsmede de uit­gangs­punten die aan het gevoerde beleid ten grond­slag hebben gelegen. De werkgever stelt een sociaal jaarverslag op.

# Artikel 5

## INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt weder­zijds een proeftijd van 1 maand voor

een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan 6 maanden en 2 maanden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij in de individuele arbeidsovereen­komst een andere regeling wordt getroffen. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.

2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:

 a. voor onbepaalde tijd;

b. voor een bepaalde tijdsduur.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk niet anders wordt be­paald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer neemt daarbij de in artikel 7: 672 BW bepaal­de termijnen in acht. Ongeacht het in artikel 7: 672 BW bepaalde geldt echter, dat de

termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen de laatste dag van een maand kan geschieden.

 De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de

dag van opzegging:

A. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;

B. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

C. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;

D. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraag één maand.

 De werknemer zal uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

4. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat

daartoe enige opzegging is vereist, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt of voorafgaand aan de dag waarop hij gebruik maakt van de vervroegde pensioenregeling van werkgever . Op een dienstverband, dat is aangegaan met een werknemer voor wie de hier­boven bedoelde AOW-datum reeds is verstreken, zijn lid 3 van dit artikel (opzeggingstermijnen) en artikel 7: 670 BW, lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeids­ongeschiktheid) niet van toepassing. In dat geval geldt een opzegtermijn van 1 maand. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW, heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van 6 weken. Gedurende deze periode zal 100% van het maandinkomen worden doorbetaald. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 6 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 6 weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.

5. Indien de arbeidsongeschiktheid 2 jaar heeft ge­duurd, in geval geen sprake is van een AOW gerechtigde, kan het dienstverband met inachtneming van de wettelijke bepalingen en het gestelde in het Bedrijfshandboek worden beëindigd.

**Kwalificatieplicht jeugdige werknemer**

6. a. De werkgever zal met de jeugdige werknemer tot 18 jaar, die ingevolge de kwalificatieplicht van de Leerplichtwet, geen startkwalificatie heeft, een arbeidsovereenkomst aangaan voor het aantal dagen per week dat resteert na aftrek van het aantal leerplichtige dagen.

b. De in het vorige sublid genoemde jeugdige werknemer heeft slechts aanspraak op inkomen res­pectievelijk vakantiedagen naar rato van het aantal dagen per week, waarvoor de arbeids­over­eenkomst is gesloten.

**Deeltijdarbeid**

1. De werknemer heeft conform de wet aanpassing arbeidsduur het recht een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in te dienen. Een redelijk verzoek van de individuele werknemer om 4 x 9,5 uur te mogen werken zal door de werkgever in behandeling worden genomen. Werknemer en werkgever zullen proberen gezamenlijk tot een oplossing te komen. Werkgever zal een eventuele afwijzing schriftelijk motiveren.

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

# Artikel 6

## DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt voor een dagdienstrooster 40 uur. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt voor een 2 –en 3 ploegendienstrooster 38 uur. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt voor een 5 ploegendienstrooster 33,6 uur per week.

2. Om een voor de dagdienst 38-urige en voor de 2-en 3 ploegendienst 37-urige werkweek op jaarbasis te bereiken, wordt ATV toegekend.

 De werknemer met een volledig dienstverband heeft in verband met ATV recht op roostervrije tijd. Deze ATV bedraagt op jaarbasis 96 uur voor de werknemers in dagdienst en 52 uur voor de werknemers in de 2- en 3 ploegendienst. De werknemers in de 5-ploegendienst ontvangen geen ATV.

 Het karakter van deze dagen c.q. uren is zodanig dat deze met uitzondering van maximaal 3 dagen, naar rato, op jaarbasis niet vervangbaar zijn ingeval van ziekte of een andere, de werknemer persoonlijk betreffende omstandigheid, die hem verhinderen de ATV tijd te genieten.

 In het geval een of meerdere van de in een blok van een week ingeroos­terde roostervrije dagen op verzoek van de werkgever op een ander tijdstip wordt opgenomen, is deze roostervrije dag eveneens vervangbaar. In geval van in beide sub-leden genoemde vervanging, dient de roostervrije dag binnen een maand te zijn ingeroosterd.

1. De werknemer werkt volgens:

a. een dagdienstrooster, dat een normale arbeidsduur, aangeeft van 40 uur per week, omvattende de eerste 5 werkdagen van de week tussen 7.00 uur en 18.00 uur;

1. een 2-ploegendienst, dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week; waarbij de werknemers afwisselend in een periode van twee weken in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld;

**ochtenddienst:**

maandag t/m donderdag 06.00 – 14.00 uur

vrijdag: 06.00 – 12.00 uur

**middagdienst:**

maandag t/m donderdag 14.00 – 22.00 uur

vrijdag 12.00 – 18.00 uur

1. een 3-ploegendienstrooster, dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week, waarbij de werknemers afwisselend in een periode van drie weken in een ochtenddienst, middagdienst en een nachtdienst zijn ingedeeld;

**ochtenddienst:**

maandag t/m donderdag 06.00 – 14.00 uur

vrijdag 06.00 – 12.00 uur

**middagdienst:**

maandag t/m donderdag 14.00 – 22.00 uur

vrijdag 12.00 – 18.00 uur

**nachtdienst:**

zondag / maandag: 00.00 – 06.00 uur

maandag /dinsdag t/m

donderdag / vrijdag 22.00 – 06.00 uur

d. Een 5-ploegendienstrooster met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week.

De arbeidstijden in de 5 ploegendienst zijn:

ochtend: 06.00 - 14.00 uur

middag: 14.00 - 22.00 uur

nacht: 22.00 - 06.00 uur

e. De roosters zullen als basis kennen 2x ochtend; 2x middag; 2x nacht; 4x roostervrij, met een herhalings-frequentie van10 weken.

Ten aanzien van het invallen vanuit andere roosters in het 5-ploegenrooster:

* de werknemer heeft recht op een 'sprong-toeslag' van 0,75% van zijn/haar salaris;
* de ploegentoeslag wordt naar rato toegekend;

De werknemer in een ploegendienst die op verzoek van werkgever wordt overgeplaatst in een andere ploeg of dienst met andere werktijden dan het vastgestelde werkrooster ontvangt daarvoor per overgang eenmalig een toeslag van 0,75% van zijn/haar maandsalaris.

* bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 5 diensten in het afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt;

Bij invallen in een ander vastgesteld werkrooster, wordt bij het invallen de tijd gewerkt méér dan in zijn/haar normale dienstrooster aansluitend in vrije tijd gecompenseerd.

Bij het invallen vanuit andere roosters in het 5-ploegendienstrooster geldt dat de werkgever géén terugkomtijden zal inzetten. Wanneer zulks echter voor instructie nodig is, vertrouwt zij op medewerking en zal daartoe de normale overwerktoeslag toekennen.

Indien de 5-ploegendienst langer duurt dan 10 weken, wordt afgezien van een sprongtoeslag.

4. Indien in een flexibele 2/3 ploegendienst wordt gewerkt zal bij een wisseling van de 2 naar de 3 ploegendienst en vv een sprong-toeslag worden gehanteerd conform artikel 6 punt 7. Er geldt geen afbouwregeling ploegentoeslag. Wisseling van ploegenrooster zal ten minste 6 weken voor de invoering ter instemming aan de OR worden voorgelegd. Vakantie-uren op vrijdag zullen worden afgeschreven conform het aantal ingeroosterde uren. De werktijden van de flexibele 2 en 3 ploegendienst worden in overleg met de OR vastgesteld.

5. Incidentele afwijkingen van de dagelijkse arbeidsduur van een half of minder worden geacht deel uit te maken van de in 6.1, 6.2. en 6.3. bedoelde werkweken.

6. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster dat voor hem geldt. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden als gevolg van overplaatsing naar een ander
dienstrooster gaan in op de dag van de overplaatsing.

7. De vakverenigingen kunnen over dienstrooster wijzigingen overleg plegen met de werkgever.

8. Worden voorbereidende werkzaamheden verricht buiten de normale dienstroosters, dan geldt de overwerkregeling van artikel 8.2. Werknemers zullen niet verplicht worden voorbereidende werkzaamheden op zon- en feestdagen aan te vangen.

# 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.

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een salarisschaal omvat gebaseerd op een schaal met periodie­ken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zijn salarisschaal en eventueel het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

2. a. Werknemers, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet

over de kundigheden en ervaring beschik­ken welke voor de vervulling van die functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, in het algemeen ten hoogste 3 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. In uitzonderingsgevallen kan deze inleertijd één maal verlengd worden met ten hoogste 3 maanden.

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 overge­plaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden daarin ingedeeld met toepassing van het bepaalde in artikel 7, lid 4 onder e.

**TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN**

4 a. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun

schaalsalaris hebben bereikt, worden één maal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld.

 b. Indien bij indiensttreding periodieken zijn vastgesteld, zal het aantal periodieken met

ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

 c. **Promotie**

Overgang van functiegroep naar hogere functiegroep: Als een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, ontvangt hij een salarisverho¬ging.

 De vaststelling van het nieuwe salaris wordt als volgt berekend:

 Het verschil tussen de twee aanvangssalarissen (salarisschaal met 0 functiejaren) van de betreffende functiegroepen wordt door twee gedeeld en opgeteld bij het oude salaris. Dit wordt vergeleken met de salarissen in de nieuwe functiegroep. Het dichtstbijzijnde hogere salaris geldt dan als nieuw salaris van de werknemer.

 d. **Demotie**

Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen, ontvangt hij een salarisverlaging. Deze bedraagt ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij het aanvangssalaris van de twee betrokken salarisschalen. De indeling in de lagere salarisschaal geschiedt door afronding van het verlaagde inkomen tot het eerstkomende lagere schaalsalaris in de lagere salarisschaal.

e. **Persoonlijke toeslag**

Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7, lid 3 onder c. en het toekennen van extra periodieken niet voldoende is om het huidige schaalsalaris te handhaven, zal een persoonlijke toeslag worden gegeven.

* Bij herindeling in een hogere schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het inkomen stijgt.
* De persoonlijke toeslag wordt bovendien ver­minderd met 1% van het aanvangssalaris bij alge­mene verhogingen van de salarisschalen. Bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd zal geen verdere afbouw van de toeslag plaats­vinden.

 f. **Waarnemingstoeslag**

De werknemer, die een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend op grondslag van het verschilbe­drag bij het aanvangssalaris tussen de twee betrokken schalen, indien de waarneming 2 volledige werkdagen of langer onafgebro­ken heeft geduurd. De 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 reeds rekening is gehouden in de functieomschrijving.

5. Het maandinkomen van hen die voor de vervulling van hun functie mindervalide zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

6. Voor werknemers, die niet meer hun oorspron­kelijke functie kunnen vervullen zonder mindervalide te zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en dientengevolge in een lagere salarisschaal worden ingedeeld, wordt het salaris vast­gesteld overeenkomstig het bepaalde in lid 4 onder e.

7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een periode niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

8. Het vastgestelde netto maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand via bank of giro uitbetaald.

# Artikel 8

## BIJZONDERE BELONING/VERZUIMUREN

**Vergoeding extra opkomen**

1. Indien een werknemer in opdracht van de werkge­ver een extra reis van huis naar de fabriek moet maken voor het verrichten van werkzaamheden, ont­vangt hij daarvoor per opkomst een vergoe­ding ten bedrage van de volgende percentages van zijn maandinkomen:

- 1% op maandag tot en met vrijdag;

- 2% op zaterdag, zon- en feestdagen.

Deze vergoeding wordt niet betaald, indien de extra reis gemaakt wordt binnen het eerste uur na beëindi­ging van de normale werktijd.

Eventuele extra gemaakte reiskosten zullen worden vergoed volgens de binnen "De Klok" B.V. geldende regeling.

In een 5-ploegendienst is geen extra opkomst mogelijk.

**Overwerk**

2. a. Als overwerk wordt beschouwd het door de werkge­ver opge­dragen werk op uren

 boven de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende rooster.

 b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt.

 c. Overwerk voor grotere groepen werknemers en voor vaker dan eenmalig zal vooraf

 met de OR worden besproken.

 d. Etenstijd in het bedrijf, nodig geworden door overwerk, wordt als het eerste halve

overwerkuur doorbetaald.

 e. Per gewerkt uur worden de volgende toeslagen over het maandinkomen exclusief

ploegentoeslag uitbetaald:

 - maandag tot en met vrijdag: 0,31%;

 - zaterdag, zondag en RV-dagen: 0,62%;

 - feestdagen: 1,24%.

De overwerkpercentages voor de 5 ploegendienst zijn per 1 juni 2005 gelijkgesteld aan die van de 3 ploegendiensten.

f. Overwerk wordt, eventueel verhoogd met het onder lid 2.e. genoemde percentage, voor 50% gecompenseerd volgens het principe tijd voor tijd. De resterende 50% wordt uitbetaald, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

g. Overuren kunnen in tijd voor tijd worden vergoed, zolang het tegoed aan tijd voor tijd minder dan 300 uren is. Zodra het saldo van 300 tijd voor tijd (of hoger) is bereikt, worden de overuren conform de Cao-regeling uitsluitend in geld uitbetaald.

h. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk te verrichten.

3. **Verschoven uren**

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, welke gelegen zijn buiten tijdstippen als bedoeld in artikel 6, lid 3, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschre­den, wordt daarvoor een toeslag op het inkomen gege­ven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met vrijdag 0,31%.

4. **Verzuimuren**
a. De werknemer, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren, die

 vallentussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt, ter

 verzekering van voldoen­de nachtrust, voor deze uren naast en boven de belo­ning als geregeld in dit artikel, even zovele roosteruren werkverzuim met behoud van inkomen. Als het overwerk van een werknemer in dagdienst begint op of na 04.00 uur 's ochtends ontstaat geen recht op verzuimuren.

b. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, worden ze in het geheel niet toegekend. De tijd waarin het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend aan het overwerk.

**Ploegendienst**

5. a. Aan vast in ploegendienst werkende werknemers wordt een toeslag op het

 maandsalaris gegeven. Deze toeslag be­draagt voor de 2-ploegendienst met het

 aanvangstijdstip 06.00 uur 15%

Voor de 3-ploegendienst bedraagt de toeslag 19.5%. Deze toeslag zal in individuele situaties bij een week nachtdienst eveneens worden betaald over de daaropvolgende twee weken, zijnde de ochtend- en de middagdienst.

Voor de 5-ploegendienst bedraagt de toeslag 28%.

b. 1) Afbouwschema ploegentoeslag in maanden voor werknemers in vaste ploegendienst die in dag- dienst of in een lager betaald ploegendienst- rooster gaan werken.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dienstjaren | < dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst | Meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst |
|  | <45 jaar > 45 jaar | < 45 jaar > 45 jaar |
| 0-5 |  1 2  |  - - |
| 5-10 |  2 4 |  4 6 |
| 10-15 |  3 6 |  5 8 |
| >15 |  4 8 |  6 10 |

2) Werknemers van 60 jaar en ouder die 10 jaar in ploe­gen­dienst hebben gewerkt en door bedrijfsomstandighe­den teruggeplaatst worden in een lager betaalde dienst, behouden hun

oorspron­kelijke ploegentoe­slag.

3) De werknemer in ploegendienst van 58 jaar en ouder kan op eigen verzoek en met behoud van een eventuele ploegentoeslag en in overleg met de werkgever (en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten) vanuit een 5 c.q. 3 ploegendienst kiezen voor een overplaatsing naar een 2-ploegendienst of naar een dagdienst.

c De ploegentoeslag telt mee voor de vaststelling van de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht te werken in ploegendienst

**Consignatie**

6. a. Onder consignatie wordt verstaan de omstandigheid, dat een werknemer – buiten de voor deze vastgestelde werktijd – beschikbaar moet zijn, om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te komen verrichten.

1. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen per dag:

- op maandag vanaf 06.00 tot vrijdag 18.00 uur: 1%

- op vrijdag vanaf 18.00 tot zondag 00.00 uur: 2%

- op roostervrije dagen: 2%

- op zon- en feestdagen: 3%

van hun maandinkomen.

**Zorgverzekering**

dalli De Klok doet een vrijwillige bijdrage in de premie voor de zorgverzekering van de werknemer in de vorm van een vaste bruto bijdrage van € 25,-- per maand.

# Artikel 9

## ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt verstaan: nieuwjaarsdag, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en eens in de vijf jaar 5 mei, te rekenen vanaf 1980.
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.
3. Op zon- en feestdagen wordt met uitzondering van de 5-ploegendienst als regel niet gewerkt.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het inkomen doorbetaald.
5. Op 24 en 31 december worden alle diensten uiterlijk om 18.00 uur beëindigd. De aanvangstijd op 27 december en 2 januari is 00.00 uur.
6. Voor de 5- ploegendienst geldt dat de kerstdagen en nieuwjaarsdag niet ingeroosterd zullen worden.

# Artikel 10

## GEOORLOOFD VERZUIM

1. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629b. BW bepaalde, geldt het volgende.

In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft behoeven te verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de resp. bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen het inkomen doorbe­taald, mits zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van redenen van het verzuim kennis is gegeven en de gebeurtenis

in het desbetreffende geval wordt bijgewoond:
a. bij ondertrouw van de werknemer: ½ dag;

 b. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;

c. bij huwelijk van:

 - één der ouders/schoonouders

 - eigen kinderen en tot het gezin

 behorende pleegkinderen

 - broers/zusters

 - zwagers/schoonzusters

 - kleinkinderen: 1 dag;

d. Bij bevalling van de echtgenote 2 dagen indien er sprake is van verzuim op deze dagen;

e. bij het overlijden van:

 - echtgeno(o)t(e)

 - (inwonende) eigen kinderen of

 pleegkinderen: de dag van over­lijden

 tot en met de dag van uit­vaart,

 tot een maximum van 5 da­gen;

f. bij overlijden van:

 - ouders/schoonouders

 - niet (inwonende) eigen-, pleeg-

 of aangehuwde kinderen

 - broers/zusters

 - zwagers/schoonzusters: 1 dag;

 alsmede bij de uitvaart van

 een dezer personen: 1 dag;

g. bij uitvaart van:

 - grootouders

 - kleinkinderen: 1 dag;

 h. bij 25-, 40-, 50 en 60-jarig

 huwelijksfeest van:

 - de werknemer

 - ouders/schoonouders: 1 dag;

j. bij priesterwijding of grote professie van

 - (inwonende) kinderen/pleegkinderen

- kleinkinderen

 - broers/zusters

 - zwagers/schoonzusters: 1 dag;

k. In de hierboven onder a t/m j genoemde bepalingen worden werknemers die samenwo­nen, een samenlevingscontract hebben gesloten en dat kenbaar hebben gemaakt aan werk­ge­ver, als gehuwd beschouwd.

l. bij het nakomen van buiten de schuld van het personeelslid door de wet of overheid opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoon­lijk moet vervullen:

de daarvoor benodigde uren tot een maximum van 1 dag; een en ander voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd en generlei vergoe­ding uit andere hoofde hiervoor wordt ontvangen;

m**.** voor noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze niet buiten de arbeidstijd kan plaats­vinden: 2 uur.

Bij gebleken misbruik vindt geen uitkering plaa­ts. In bijzonde­re gevallen kan in gunstige zin van deze regeling worden afgewe­ken;

n. indien een werknemer als officieel afgevaar­digde voor een statutaire landelijke vergadering van één der vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbe­stuur van deze vakver­eniging verzuim met behoud van inkomen toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar het oordeel van de werk­gever toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet over­schrijden;

 - indien een werknemer voor het bijwonen van een door één der vakver­eni­gingen georganiseerde vormings- of scholings­bij­eenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandighe­den dat verzuim naar zijn oordeel toela­ten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbe­stuur van die vakvereniging overwegen en ter zake met de vakver­eniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toege­kend. Indien verzuim wordt toegekend, zal het inkomen over de toege­kende dagen worden doorbetaald.

Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, welke dienen ter opleiding van vakverenigingfunctionarissen, is het hier bepaal­de niet van toepas­sing;

2. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrek­king tot de doorbetaling van inko­men is in de daar be­doelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

a. schorsing van de werknemer gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als gere­geld in het eventu­eel geldende bedrijfs­reglement;

b. invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 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 vakvereni­gingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van 1 week voor dit vooraf­gaand overleg voldoende;

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

3. **Seniorenverlof**
a. Uitsluitend op eigen verzoek en het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet bestaat voor

werknemers van 60 jaar en ouder de gelegenheid om per dag de werktijd met 15 minuten te verminderen.

b. De niet opgenomen vrije tijd in verband met de vakantie, arbeidsongeschiktheid en dergelijke vervalt. Bovendien vervalt de extra vrije tijd waarop aanspraak bestaat en welke niet wordt opgenomen.

1. De werknemer krijgt de extra opgenomen vrije tijd (15 minuten) volledig doorbetaald.
2. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 11 lid 4 genoemde extra vakantiedagen voor oudere werknemers, resp. de in artikel 6, lid 3 genoemde werktijden.
3. Indien opname van verlofuren op een verlofdag groter is dan de halve arbeidsduur van de werkdag, dan vervallen op die dag de 15 minuten seniorenverlof. Indien de opname van verlofuren op een verlofdag kleiner is dan de halve arbeidsduur van de werkdag, dan worden de verlofuren in mindering gebracht in combinatie met 15 minuten seniorenverlof.
4. Mantelzorg

Steeds meer medewerkers hebben naast hun werkzaamheden bij dalli-De Klok een taak als mantelzorger. Mantelzorg en werk zijn te combineren, mits er bewust mee omgegaan wordt. Dan kan overbelasting worden voorkomen en kunnen medewerkers een balans vinden tussen werk en zorgtaken. Daarbij zijn maatwerkoplossingen bespreekbaar die aan de belangen van zowel mantelzorger als dalli-De Klok tegemoetkomen.

# Artikel 11

## VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december daaropvolgend.

2. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 20 wettelijke, en 5 bovenwettelijke vakantiedagen met behoud van inkomen. Voor de 5-ploegendienst werknemers zijn dit 20 wettelijke dagen en 1 bovenwettelijke dag.

De jeugdige werknemer, die op 1 juni van enig vakantie­jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op een extra vakantie van 2 bovenwettelijke dagen.

Werknemers van dalli De Klok hebben de mogelijkheid om vakantiedagen te kunnen   kopen/verkopen. Werknemers mogen 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen (per jaar) kopen en 2 (bovenwettelijke) vakantiedagen (per jaar) verkopen.

In afwijking op voorgaande afspraak hebben werknemers van dalli De Klok vanaf 1 juli 2013 tot1 juli 2018 de mogelijkheid om 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen (per jaar) te kunnen verkopen. Deze afspraak geldt tot 1 juli 2018 en wordt nadien, tenzij bij cao anders wordt overeengekomen, ongewijzigd voortgezet.

Uitdrukkelijke voorwaarde van dalli De Klok om dagen te kunnen kopen is dat het vakantiesaldo van de betreffende werknemer in dat geval op 0 staat of uitkomt.

3. a. Van deze vakantie zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden genoten.

De overige vakantiedagen zullen als snipperdagen gelden.

De aaneengesloten vakantie zal gegeven worden in de maanden juni tot en met augustus.

b. De werknemer dient de hem toegekende vakan­tiedagen als regel vóór het einde van het vakan­tiejaar opgenomen te heb­ben.

c. Indien de werknemer zijn wettelijke vakantierechten niet heeft opgeno­men binnen 6 maanden na het einde van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, “vervallen de wettelijke vakantiedagen. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar. Zie ook art 11 lid 11.

1. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het vakantiejaar kan opnemen.
2. Voor de 5-ploegendienstrooster geldt het volgende: voor een vakantieopname van 2 weken zullen maximaal 6 dagen van het vakantiedagentegoed worden ingehouden; voor 3 weken zijn dat 12 dagen. Voor overige ingeroosterde dagen zal werkgever compensatie aanwijzen (in overleg met werknemer). De werkgever zal bezien of werknemers onevenredig getroffen worden, doordat zij door de verroostering onevenredig veel zondagen /feestdagen moeten werken en daarvoor deelherverroosteringen inzetten. Het aantal vakantiedagen bedraagt 21 dagen. De werknemer zal - in geval van gewenst verlof - zulks zo tijdig aanmelden dat de werkgever daarop kan anticiperen. Dat betekent in geval van nachtdienstverlof ten minste 10 werkdagen van tevoren. Als regel zal aan medewerkers 15 schematisch ingeroosterde werkdagen aaneengesloten in de zomerperiode worden verleend.

f. De werknemer dient er zorg voor te dragen dat hij aan het einde van het kalenderjaar niet een teveel aantal vakantiedagen heeft opgenomen waardoor een negatief-verlofsaldo is ontstaan. Het maximum aantal verlofuren wat een werknemer in de min mag staan is 40 uur. Staat de werknemer aan het einde van het kalenderjaar meer dan 40 uur in de min, dan vindt aan het einde van het kalenderjaar verrekening van dit meerdere plaats met het maandinkomen.

1. De werknemer die in het vakantiejaar de navolgende leeftijd bereikt, heeft per vakantie­jaar recht op extra bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris, te weten:

 40 jaar: 1 dag

 45 jaar: 2 dagen

 50 jaar: 3 dagen

 55 jaar: 4 dagen

 56 jaar: 5 dagen

 57 jaar: 6 dagen

 58 jaar: 7 dagen

 59 jaar: 8 dagen

 60 jaar: 9 dagen
 61 jaar: 10 dagen

1. De werknemer, die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor het einde van het vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever, heeft, in af­wijking van het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar recht op een even­redig deel van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantie. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enig 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 een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

6. a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 2 dagen als collectieve snipperdagen

 aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in

 overleg met de onderne­mingsraad geschiedt.

b. De werknemer kan de overblijvende snipper­dagen opnemen op het tijdstip, dat door hem wordt gewenst, tenzij het be­drijfsbe­lang zich hierte­gen verzet.

De snipperdag dient ten minste 24 uur voor de opname te worden aange­vraagd.

c. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie- of snipperdagen altijd de dagen van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

7. 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 loon heeft.

b. 1) Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn

 werkzaamheden niet heeft verricht we­gens:

1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
2. zwangerschap of bevalling;
3. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis met betrekking tot de landsverdediging of openbare orde, niet zijn opkomstplicht voor de eerste oefening;
4. het genieten van verlof, gebaseerd op een in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet geëffectueerd verlof, mits de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking van zijn recht op dit verlof de werkgever in kennis heeft gesteld;
5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging, waarbij de werknemer is aangesloten, georganiseerde bijeenkomst;
6. onvrijwillige werkloosheid tijdens het dienstverband;
7. politiek verlof.

8. a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen, genoemd in artikel 10, lid 1a tot en met j, alsmede artikel 11, lid 7 b1 gelden niet als vakantieda­gen.

b. Indien één der onder a. genoemde verhinderingen echter eerst in­treedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie­dagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aan­vang van die vastge­stelde vakan­tie of snipperdag aan de werkge­ver heeft medege­deeld, dat die verhindering zich zou voordoen.

c. Indien het niet mogelijk is vooraf de mededeling te doen, dient deze onmid­dellijk na afloop van de vakantie of snipperdag te geschieden.

Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin, indien de verhin­dering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krach­tens de bepalingen van de Ziektewet is vastge­steld en de werknemer aanne­melijk kan maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrij­heid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

1. Indien ingevolge het sub b. bepaalde de aanvan­kelijk vastge­stelde vakantie­dagen niet als zoda­nig worden gerekend, zal de werkge­ver na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
2. De reeds zieke werknemer die met vakantie wil gaan is verplicht dit aan de werkgever te melden. De dagen waarop hij dan met vakantie is zullen als vakantiedagen worden geteld en van het vakantiedagensaldo worden afgeschreven.

9. a. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakan­tiedagen echter niet opneemt, zal hem voor elke vakantiedag een even­re­dig deel van zijn inkomen worden uitbetaald.

c. De werkgever heeft het recht bij het beëindigen van de dienst­be­trek­king voor teveel genoten va­kantiedagen een evenredig deel van het inkomen in te houden.

d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienst­be­trek­king een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakan­tie zonder behoud van inkomen welke de werknemer op dat tijdstip nog toe­komt.

10. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkge­ver mee te delen, hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlof­dagen zonder behoud van inkomen de werknemer aanspraak kan maken. Dit ge­schiedt door aan de werkgever de ver­klaring van de vorige werk­gever te geven omtrent vakantie zonder behoud van inkomen welke hem op het tijdstip van de aanvang van de dienstbetrek­king nog toekomt.

11. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen of verjaren conform de wettelijke bepalingen dienaangaande. (Met ingang van 1 januari 2012 is de wettelijke regeling in het BW als volgt:
De wettelijke vakantiedagen vervallen na zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
De bovenwettelijke vakantiedagen, de wettelijke dagen waarvan de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om ze op te nemen, en het saldo van zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen dat de werknemer op 31 december 2011 had staan, verjaren na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.)

# Artikel 11.1

## TIJDSPAREN

1. De werknemer heeft de mogelijkheid tot tijdsparen.
2. Bronnen voor tijdsparen zijn:

\* De bovenwettelijke vakantiedagen. (De bovenwettelijke vakantiedagen zijn die dagen die voor een voltijd werknemer boven het aantal van de wettelijke 20 dagen vakantie uitstijgen).
\* de compensatie uren voor overwerk in tijd voor tijd zoals genoemd in artikel 8 lid 2a tot en met f.

1. Doelen voor tijdsparen zijn:
\* een aangesloten verlofperiode van maximaal 3 maanden eens in de vijf jaar;
\* een individueel verlof (ook wel: maatwerkverlof), welke in overleg met de werknemer wordt bepaald en welke voldoet aan de wettelijke vereisten.
2. Voor de dagen die aangewend worden voor verlofsparen zijn onderstaande regels van kracht:
\* de gespaarde dagen kunnen niet verjaren.
\* registratie van gespaarde dagen vindt plaats in tijd (dagen).
\* het saldo van de tijdspaarrekening kan maximaal 65 dagen bedragen.
\* de gespaarde dagen hebben de inkomenswaarde van het moment van opname.
\* de werknemer dient de dagen voor beëindiging van het dienstverband opgenomen te hebben. Deze dagen kunnen in principe niet in geld worden uitbetaald.
3. De werknemer kan jaarlijks voor 1 januari aangeven of hij voor het komend jaar gebruik wenst te maken van de mogelijkheid van tijdsparen.

Dit gebeurt door middel van een speciaal formulier. Het saldo van de tijdspaarregeling wordt apart op de salarisstrook vermeld Indien een werknemer het gespaarde tegoed wenst op te nemen dient hij dit een jaar van tevoren aan te geven en te overleggen met de leidinggevende. 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 maandinkomen doorbetaald, inclusief verhogingen op grond van de cao die tijdens de verlofperiode ingaan. Ook de sociale verzekeringen, de opbouw van (vroeg) pensioen en de ziektekostenverzekering lopen tijdens de verlofperiode gewoon door, ervan uitgaande dat de werknemer de gebruikelijke premies blijft afdragen

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 werkgever 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 zij de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband duurt.

# Artikel 12

## VAKANTIETOESLAG

1. Deze toeslag wordt ter gelegenheid van de aaneenge­sloten vakantie, doch uiterlijk in de maand mei uitbe­taald en bedraagt voor werknemers van 22 jaar en ouder ten minste het schaalbe­drag dat behoort bij salarisschaal III bij 3 functiejaren.

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het genoten inkomen van

1 augustus tot en met 31 juli van enig jaar. Onder inkomen wordt verstaan het maandinkomen.

3. Werknemers, die niet het gehele vakantiejaar in dienst van de werkge­ver zijn geweest, ontvangen een evenredig deel van de toeslag als bedoeld in lid 1.

# Artikel 13

## EINDEJAARSUITKERING

1. Aan de werknemer, die gedurende een vol kalen­derjaar in dienst is geweest, wordt aan het einde van het jaar een gratifica­tie toegekend van 8% van 12 x het genoten maandinkomen over het kalenderjaar.

2. Werknemers die niet gedurende het vol­ledige kalender­jaar in dienst zijn geweest, ontvan­gen een eindejaarsuitkering naar rato.

3. De eindejaarsuitkering wordt in de maand decem­ber uitbetaald.

# Artikel 14

## PENSIOEN

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensi­oenregeling, waarvan het deelnemerschap voor de werknemer verplicht is op grondslag van het pensioenreglement.
2. De regeling is neergelegd in twee afzonderlijke pensioenreglement (01-01-2014).
3. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking heb­bend op de werknemers­bijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever eerst na overleg met de vakverenigin­gen worden vast­gesteld.
4. De volledige pensioenaanspraken worden tijdens de periode van het ouder­schapsver­lof opgebouwd, waarbij zowel door de werkgever als door de werknemer het volledige aandeel in de pensioenpremie wordt doorbe­taald.

# Artikel 15

## UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

**Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ná 1 januari 2004 ligt**

1. Op de werknemer die wegens ziekte niet in staat is om passende arbeid te verrich­ten zijn de wettelijke regelingen van toepassing voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. a. In afwijking van lid 1 kan de werknemer die conform de wet, het ver­zuimreglement

 en de controlevoorschriften handelt zoals bedoeld in lid 1, aanspraak maken op een aanvullende uitkering tot 100% van het loon gedurende een periode van 104 weken

 op de wette­lijke loondoorbe­taling.

3. De bepalingen met betrekking tot de loonbetaling c.q. aanvul­lingen op de loonbetalingen op grond van de wettelijke regelingen zijn niet van toepassing indien:

a. de ziekte het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking de werkge­ver geen of valse inlichtingen heeft verstrekt;

b. de werknemer misbruik maakt van de regeling;

c. de werknemerzich niet houdt aan de controle- en begelei­dings­voor­schrif­ten, zoals deze in overleg met de Onderne­mingsraad zijn vastge­steld;

d. de wettelijke uitkering door het uitvoeringsorgaan wordt gewei­gerd;

e. er sprake is van een situatie zoals bedoeld in artikel 5 lid 4 (arbeidsongeschiktheid na de AOW gerechtigde leeftijd) van deze cao.

Bij beoordeling of er al dan niet sprake is van een gedraging van de werknemer als bedoeld onder a en b van dit lid, zal de werkgever zich laten leiden door het door de Arbodienst respec­tievelijk uitvoe­ringsor­gaan ingenomen standpunt."

4. Onder netto inkomen wordt verstaan het bruto inko­men, bere­kend over de voorafgaande perio­de, exclu­sief overwerk en onder aftrek van de pre­mies voor de sociale verzekeringswetten, welke de betrokken werknemer verschuldigd zou zijn, indien hij gewerkt zou hebben.

5. Bij een geschil tussen werknemer en werkgever over het al dan niet arbeidsge­schikt zijn gedurende het eerste ziektejaar, waarbij een second opinion aan de bedrijfsvereniging wordt gevraagd, wordt tijdens de be­roepsprocedure bij wijze van voorschot het loon doorbetaald conform artikel 7: 629 BW.

6. De werkgever kan ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden doen gelden. De werknemer is verplicht mee te werken aan deze vordering.

# Artikel 16

## WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao een werkgevers­bijdrage in het kader van de Stichting Fonds Industriële Bonden verstrekken. De hoogte van deze zogenaamde vakbondsbijdrage wordt jaarlijks vastgesteld.

# Artikel 17

## TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze col­lectieve arbeidsovereenkomst wijzi­gingen in de sala­risbepalingen aan de orde te stellen.

1. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrij­pende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstem­ming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze col­lectieve arbeids­overeenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partij­en op te zeggen.

# Artikel 18

## DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en eindigt zonder dat opzegging vereist is, van rechtswege op 30 juni 2019

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woon­plaatsen.

Partij enerzijds Partijen anderzijds

Zeepfabriek dalli De Klok B.V. FNV

te Heerde te Amsterdam

 CNV Vakmensen

 te Utrecht

De Unie

Culemborg

#

# Bijlage I

|  |
| --- |
| FUNKTIELIJST PER 1 JULI 2015 |
| **I** | **II** |  | **III** |
|  |  |  |  | 01.16.1 | **Ass.Machineoperator** |
|  |  |  |  | 05.11.0 | **Kantinemedewerkster** |
|  |  |  |  | 05.10.0 | **Schoonmaker** |
| **IV** |  | **V** |  | **VI** |
| 03.05.3 | **Log.Med.Heftruck** | 01.14.1 | **Allround Machineoperator** | 01.37.1 | **Med.Ondersteuning Civiel Technicus** |
| 01.15.1 | **Machineoperator** | 03.04.3 | **Logistiek Med.Magazijn** | 04.04.5 | **Mw. Goederenontvangstbureau** |
| 01.28.0 | **Prod.Medew.Proces** | 05.09.0 | **Medew.Interne Dienst** | 01.27.1 | **Procesoperator B** |
|  |  | 01.28.1 | **Procesoperator A** |  |  |
| **VII** |  | **VIII** |  | **IX** |  |
| 04.04.3 | **Magazijnchef TSN** |  | **Adm.Med. Bedrijfsbureau** | 04.01.4 | **Allround Adm.Med. Bedrijfsbureau** |
| 05.05.2 | **Telefoniste/Receptioniste** | 02.02.2 | **Analist Kwaliteitszorg** | 05.02.4 | **Med.Personeels- en Salarisadministratie** |
| 02.20.2 | **Medewerker Proefstation** | 04.04.0 | **Logistiek Med.Administratie** |  | **Junior Product Manager** |
|  | **Procesoperator C** | 04.04.2 | **Magazijnchef** |  | **Marketing Coördinator** |
|  |  | 02.06.0 | **Medew.Kwaliteitszorg** | 01.38.1 | **Magazijnbeheerder TD** |
|  |  | 05.20.0 | **Med.Crediteurenadministratie** | 04.01.3 | **Med.Materiaalvoorziening** |
|  |  | 01.31.2 | **Monteur Mechanisch** | 05.20.1 | **Med.Financiële Administratie** |
|  |  | 01.09.0 | **Projektbegeleider Persen** | 01.32.1 | **Monteur Elektro & Instrum.** |
|  |  |  |  | 01.08.0 | **Procescoördinator** |
|  |  |  |  | 02.20.3 | **Produktontwikkelaar A** |
|  |  |  |  | 05.14.0 | **Secretaresse** |
| **X** |  | **XI** |  | **XII** |  |
| 05.20.2 | **Administrateur** | 01.03.3 | **Arbo/Opleidingscoördinator** | 01.36.0 | **Algemeen Technicus** |
| 01.07.0 | **Ploegleider** | 01.34.0 | **Civiel Technicus**  | 04.01.0 | **Hoofd Bedrijfsbureau** |
| 02.20.4 | **Produktontwikkelaar B** | 01.30.0 | **Chef Onderhoud** | 02.11.0 | **Local Quality Manager** |
| 02.15.0 | **Produktontwikkelaar Proces** | 05.13.0 | **IT/Netwerkbeheerder** | 02.14.0 | **Procesontwikkelaar** |
|  | **Product Manager A** | 04.01.5 | **Medew.Controlling** | 01.35.0 | **Product Man.Verpakking** |
| 05.13.1 | **Systeembeheerder** | 01.04.0 | **Produktieleider** |  |  |
| 04.01.1 | **Planner Lange Termijn** | 02.20.5 | **Produktontwikkelaar C** |  |  |
|  |  | 02.20.6 | **Produktontwikkelaar C-1** |  |  |
|  |  | 05.02.5 | **Personeelsadviseur** |  |  |
|  |  | 07.06.1 | **Verpakkingstechnicus** |  |  |
|  |  |  | **Product Manager B** |  |  |

# Bijlage II

## SALARISSCHALEN

Naast het bestaande loongebouw wordt een aparte loonschaal opgenomen voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt door aan te sluiten op het bestaande loongebouw, waarbij met name gekeken wordt naar het maximum van de laagste loonschaal maar in ieder geval op 120% WML. Indien het schaalmaximum van de reguliere laagste loonschaal substantieel hoger is dan 120% WML zal het maximum van de nieuwe specifieke loonschaal ook substantieel hoger zijn.

De nieuwe in te richten loonschaal kent groeistappen die aansluiten op de bestaande stappen in het bestaande loongebouw (tussen 1% en 2,5% van WML). De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

* werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de participatiewet behoren;
* werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
* andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt

|  |  |
| --- | --- |
| **WML schaal** |   |
|   |   |
| Salarisschalen op basis van 40 uur per week  |   |
| **Exclusief voor medewerkers van wie is vastgesteld** |   |
| **dat zij behoren tot de doelgroep van de participatiewet** |   |
|   |   |
| met ingang van: | 1-7-2017 |
| **salaris groep WML** | **salaris**  |
| aanvang 100% WML  | € 1.565,40 |
| periodiek 1 | € 1.596,71 |
| periodiek 2 | € 1.628,64 |
| periodiek 3 | € 1.661,21 |
| periodiek 4 | € 1.694,43 |
| periodiek 5 | € 1.728,32 |
| periodiek 6 | € 1.762,89 |
| periodiek 7 | € 1.798,15 |
| periodiek 8 | € 1.834,11 |
| periodiek 9 | € 1.870,79 |
| Max 120% WML | € 1.878,48 |

#

# Bijlage III

## PROTOCOL VAN AFSPRAKEN CAO 2017~2019

**Looptijd**

Er is een looptijd van 24 maanden overeengekomen (van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019).

**Functiehuis**

In de afgelopen jaren zijn de vakorganisaties regelmatig bijgepraat over het project Functiehuis. Tijdens het laatste cao-overleg is besloten dat de vakorganisaties meer betrokken worden bij het project Functiehuis en dat er overleg zal plaatsvinden met deskundigen van de vakorganisaties.

**Opleiding**

Wettelijk verplichte cursussen/opleidingen vallen volledig onder werktijd en krijgt men volledig vergoed door de werkgever.

**Functiegerichte opleidingen**

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de tijd die men in de opleiding dient te investeren.

**Eenmalige uitkering bij behalen diploma**

Als een medewerker het diploma bij de eerste keer direct haalt ontvangt hij/zij een bruto uitkering van 10% van de opleidingskosten van de desbetreffende opleiding die de medewerker volgt. Hierbij geldt wel een cursusduur van langer dan 1 jaar.

Voorbeeld:

Als een cursus 6.000 euro kost, ontvangt de medewerker eenmalig 600 euro bruto.

**Opleidingsbudget**

In mei/juni 2018 worden de vakorganisaties en de OR daarover ingelicht.

**Loopbaanscan**

In het voor- of najaarsoverleg met de vakorganisatie worden zijn op de hoogte gehouden van de nulmetingen en de stand van zaken over de loopbaanscan.

**Pensioen**

Op grond van het door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid genomen uitvoeringsbesluit van 21 december 2016 zal de pensioenrichtleeftijd 68 jaar moeten zijn bij de pensioenopbouw die vanaf 1 januari 2018 plaatsvindt. In dat geval kan de huidige pensioenopbouw per jaar (1,875%) worden gecontinueerd. dalli zal deze aanpassing laten doorvoeren in het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst van Nationale Nederlanden. Dit zal leiden tot een verlaging van de aan Nationale Nederlanden te betalen kosten. Deze kostenverlaging zal conform de gemaakte cao-afspraken per saldo ten goede komen aan het budget voor de toeslagverlening (indexatie).

**Vertrouwenspersonen dalli De Klok**

De twee externe vakbekwame vertrouwenspersonen van dalli zijn te bereiken via de bedrijfsarts en/of de afdeling hr. De hele procedure is beschreven in het Bedrijfshandboek (in artikel 4 bij “Beleid ongewenst gedrag”) dat op dit moment bij de OR ligt. Extra communicatie zal nog volgen.

**Werkervaringsplaatsen**

Werkgever zal een inspanningsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de cao vier werkervaringsplaatsen voor zgn. Wajong-jongeren, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of stagiaires beschikbaar te stellen.

**3e WW-jaar**

Cao partijen hebben kennisgenomen van de brief van de Stichting van de Arbeid dd. 10 mei 2017 en wachten de nadere uitwerking van de teksten, de inrichting van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (Stichting PAWW) en de wetgeving af. Als de uitwerking bekend is zullen de cao-partijen verdere afspraken maken over de reparatie van het 3e WW jaar en de WGA.

**Cao Bijlage III en IV**

Bijlage III Protocol ziekteverzuim / wet verbetering poortwachter en Bijlage lV Wet Arbeid en Zorg gaan uit de cao en naar het Bedrijfshandboek.

**Vakbondscontributie**

Gedurende de looptijd van deze cao zal de vergoeding van de vakbondscontributie in de werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

# Bijlage IV

## REGELING VARIABELE WERKTIJDEN DAGDIENSTMEDEWERKERS DALLI DE KLOK BV

**Begrippen**

**Artikel 1**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

* bedrijfstijd: de tijd, waarbinnen de werknemer in de gelegenheid is zijn werkzaamheden te verrichten en de organisatie-eenheden hun diensten aanbieden;
* werktijd: de tijd, die de werknemer feitelijk per dag dan wel per week werkt.

De regeling variabele werktijden is van toepassing op alle dagdienst-medewerkers behalve receptiemedewerkers. Receptiemedewerkers zijn werkzaam tussen 8.00 uur en 17.00 uur.

Voor wat betreft bedrijfstijd en werktijden ploegendienst wordt verwezen naar de cao en geldt de regeling variabele werktijden niet.

**Bedrijfstijd**

**Artikel 2**

De bedrijfstijd bij dalli de Klok BV is gelegen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

**Werktijd per dag en per week**

**Artikel 3**

1. De werknemer, die in een voltijddienstverband werkzaam is, werkt formeel 5 dagen per week, 8 uur per dag.
2. Extra gewerkte uren mogen niet leiden tot minder dagen per week werken.
3. Een positief saldo mag niet in verlofdagen worden omgezet.

**Verrekening**

**Artikel 4**

De tijdbasis is 1 kalendermaand. Aan het einde van de maand vervallen de plusuren boven de 10. Minuren worden wekelijks verrekend met de plusuren. Indien er geen plusuren zijn, vindt verrekening plaats met de snipperuren.

**Overwerk**

**Artikel 5**

Van overwerk in de zin van deze regeling is eerst sprake, indien een werknemer daartoe een opdracht ontvangt van zijn direct leiding-gevende en voor zover de extra gewerkte uren ontstaan na 8 uur werktijd (bij fulltime).

**Bijzondere gevallen**

**Artikel 6**

De plantmanager kan in bijzondere gevallen toestaan, dat in afwijking van het bepaalde in artikel 4 een compensatieregeling wordt getroffen voor extra gewerkte uren, die het toegestane maximum per dag, week of maand overschrijden.