

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

KIVO Plastic Verpakkingen

TE

VOLENDAM

Looptijd: 1 juli 2013 tot 1 juli 2015

INHOUDSOPGAVE van de CAO voor KIVO Plastic Verpakkingen

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	4	Definities
2	4	Algemene verplichtingen van de werkgever
3	6	Algemene verplichtingen van de vakvereniging
4	7	Algemene verplichtingen van de werknemer
5	8	Aanstelling en ontslag
6	10	Arbeidsduur en dienstrooster
6A	10	Roostervrije dag of dienst
7	11	Functiegroepen en salarisschalen
8	12	Toepassing van de salarisschalen
9	13	Bijzondere beloning/verzuimuren
10	15	Zon- en feestdagen
11	15	Kort verzuim met behoud van salaris
12	17	Vakantie en snipperdagen
13	22	Vakantietoeslag en winstafhankelijke uitkering
14	23	Arbeidsongeschiktheid
15	24	Uitkering bij overlijden
16	25	Pensioenregeling
17	25	Bedrijfsreglement KIVO
18	25	Tussentijdse wijzigingen
19	26	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst
BIJLAGE I	27	Functielijst
BIJLAGE II	28	Salarisschalen en eenmalige uitkering
BIJLAGE III	32	Standaardregeling arbeidstijdenwet
BIJLAGE IV	33	Protocol Opleidingen
BIJLAGE V	33	Zelfroosteren en andere aanvullende afspraken

Collectieve arbeidsovereenkomst:

Tussen **KIVO Plastic Verpakkingen BV**

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten Amsterdam *)

als partij ter andere zijde.

Is deze collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

*)



FNV Bondgenoten is bereikbaar:

Schrijven

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE Utrecht

Bellen

Klantenservice op 0900-9690 tussen 8.00 en 17.30 uur (lokaal tarief)

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de werknemer in volledige dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze cao;
- d. periode : een 4-wekelijkse betalingsperiode;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris/
basisloon : het salaris als geregeld in bijlage II;
- i. periode-inkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a. en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 8;
- j. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 18 en 19 van deze cao.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst en de in artikel 17 bedoelde bedrijfsregels bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao en de eventueel geldende bedrijfsregels.
5. Veiligheid en milieuhygiënische aspecten
 - a. De werkgever zal maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming en hierover overleggen met de ondernemingsraad.
 - b. De werkgever zal de milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, mede in beschouwing nemen en zonodig in het overleg met de ondernemingsraad betrekken.
6. Werkgelegenheid
 - a. Het beleid van de onderneming is gericht op continuïteit van de arbeidsverhouding met haar werknemers.
 - b. Werkgever zal niet overgaan tot gedwongen ontslag van werknemers ten gevolge van reorganisatie, waaronder begrepen fusie en/of bedrijfssluiting, anders dan na overleg met werknemersorganisatie en eventueel de ondernemingsraad. Indien ter voorkoming van zulk een ontslag herplaatsing van werknemers binnen de onderneming dient plaats te vinden, wordt uitgegaan van de redelijke medewerking van betrokkenen, inclusief de bereidheid om zich te laten omscholen.
 - c. Indien zich vacatures voordoen die, naar het oordeel van werkgever, vervuld dienen te worden zal:
 1. hiervan intern mededeling worden gedaan zodat werknemers mede naar deze functies kunnen solliciteren;
 2. van deze vacatures mededeling worden gedaan aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Bij deze mededeling zal worden aangegeven in hoeverre deze vacatures vervuld kunnen worden door vrouwelijke, jeugdige en/of gehandicapte werknemers.
 - d. Werkgever zal desgewenst eenmaal per jaar de vakvereniging informatie verstrekken over de ontwikkeling en de vooruitzichten van de werkgelegenheid in de onderneming en daaraan een bespreking wijden.
7. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende CWI.
8. Tussen werkgever en vakvereniging zullen gesprekken plaatsvinden wanneer er investeringsplannen zijn die een aanmerkelijke invloed hebben op de werkgelegenheid, één en ander onverminderd de rechten van de ondernemingsraad op dit punt.
9. De werkgever verplicht zich rechtsbescherming te geven aan de kaderleden van de vakvereniging conform artikel 21 van de Nieuwe Wet op de Ondernemingsraden. Deze kaderleden hebben tevens recht op faciliteiten, zoals vastgelegd in artikel 17 van de WOR. De werkgever wordt door de vakvereniging op de hoogte gesteld van het aantal kaderleden bij KIVO. Bij veranderingen in het aantal kaderleden zal de vakvereniging daarvan tevens melding doen bij de werkgever.
10. Voor het opleidingsbeleid van KIVO is het protocol, zoals beschreven in bijlage IV, van toepassing.

11. Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- a. De werkgever zal ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - i. het uitvoeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en tenminste jaarlijks met de OR worden besproken;
 - ii. het in samenwerking met de VGW-commissie van de OR verder uitwerken van reeds verricht onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden en het op basis daarvan zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - iii. in opleidingen aan leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid. Dit zal tevens regelmatig onderwerp van gesprek zijn tijdens het werkoverleg.

Het gevoerde beleid terzake zal onderwerp van gesprek zijn in het periodiek overleg met vakorganisaties.

- b. Om de reïntegratie van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen zal de werkgever:
 - i. de gehele periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer streven naar reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces (conform de regels van de Wet Poortwachter; verwezen wordt naar het ziekteverzuimreglement in het bedrijfsreglement KIVO);
 - ii. na een aaneengesloten periode van 8 weken ziekte en na contact met de werknemer en de bedrijfsarts van de Arbodienst en/of de arbeidsdeskundige van het UWV-Gak een Plan van Aanpak (naar aanleiding van de probleemanalyse van de bedrijfsarts) opstellen om te bezien op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of in een andere functie;
Wanneer de werknemer de werkzaamheden in de eigen of een andere functie niet heeft kunnen hervatten wordt na een aaneengesloten periode van 35 weken ziekte een volledig reïntegratieplan opgesteld.
 - iii. het dienstverband met arbeidsongeschikte werknemers slechts beëindigen wanneer uit een advies van het UWV-Gak blijkt dat zulks onvermijdelijk is.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 18 en 19 en daarbij haar krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze cao.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is gehouden, om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, reinheid en goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf van de werkgever, en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement (artikel 17).
6. De werknemer is gehouden zich -voor wat betreft zijn diensttijd en pauzes- te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
7. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften van de Arbeidstijdenwet en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
8. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen van de bedrijfsregels, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
9. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijv. omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis, als genoemd in artikel 670 lid 5 BW jegens de Overheid (vervulling militaire dienst of vervangende dienst) aan te gaan behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste zin heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te

doen.

11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze cao en de bedrijfsregels van toepassing worden verklaard.
12. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 5: Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste;
 - a. een maand, wanneer:
 - wanneer de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
 - b. twee maanden, wanneer:
 - de overeenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van twee jaren of langer;
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.De proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
 - c. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van een bepaald karwei.
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd maximaal drie keer voor bepaalde tijd is voortgezet en deze dienstbetrekkingen tezamen niet langer duren dan 24 maanden, eindigt de één, twee of driemaal voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in art. 5 lid 5 vereist is.
4. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
 - a. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken die bij overeenkomst is aangegeven.
 - b. De arbeidsovereenkomst voor een bepaald karwei aangegaan eindigt van rechtswege bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in art. 5.1.2. sub d van toepassing is.
 - c. De arbeidsovereenkomst aangegaan voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door aanzegging van de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag voor zolang het dienstverband korter dan 2 maanden (perioden) heeft geduurd en van 1 week indien het dienstverband 2 maanden (perioden) of langer heeft geduurd, tenzij het bepaalde in artikel 5.1.2. sub d van toepassing is.

5. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd
 - 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 bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in artikel 2.1.1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor beëindiging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 672 BW.
 - b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:

– Korter dan 5 jaar heeft geduurd:	1 maand
– 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd:	2 maanden
– 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd:	3 maanden
– 15 jaar of langer heeft geduurd:	4 maanden
 - c. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand
 - d. De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met een maand, wanneer een ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 6 BBA (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen). De opzegtermijn voor de werkgever zal echter nooit minder bedragen dan 1 maand.
 - e. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst was van de werkgever en die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze CAO, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij deze werkgever in dienst blijft.
6. Het bepaalde in artikel 670 BW derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers die **de AOW-gerechtigde leeftijd** hebben bereikt en ouder niet van toepassing.
7. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop **de AOW-gerechtigde leeftijd** is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
8. Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers die **de AOW-gerechtigde leeftijd** hebben bereikt en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één periode gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de periode.
9. Het bepaalde in artikel 670 BW vijfde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d niet van toepassing.
10. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, dan wel tengevolge van reorganisatie of automatisering, resp. mechanisering, tot ontslagaanzegging aan een - in het licht van de ondernemingsgrootte - belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich onverwijld met de vakvereniging in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voortvloeiende sociale consequenties met de vakvereniging te bespreken.
11. Bij aanzegging van het sub 10 bedoelde ontslag zullen als regel werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

12. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat zal door hem als regel de voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet langer dan een jaar verlopen is sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.

Artikel 6: Arbeidsduur en dienstrooster

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - d. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 10 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur heeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3. Werkdagen per week
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur;
 - b. in 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten een middag- of nachtdienst is;
 - c. in 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld;
 - d. in 5-ploegendienst wordt ononderbroken over alle 7 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers volgens rooster beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
5. Dienstroosterwijzigingen
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.
6. Bij KIVO geldt de standaardregeling van de oude Arbeidstijden Wet (ATW), zoals omschreven in bijlage III. T.a.v. pauzetijden geldt de nieuwe ATW, met dien verstande dat na

een arbeidstijd van >5½ uur per dienst een pauze van 2x ¼uur is toegestaan. Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 6A: Roostervrije dag of dienst

1. De werkgever wijst in overleg met de Ondernemingsraad jaarlijks 6 roostervrije dagen (atv-dagen) aan. ATV-dagen zijn niet van toepassing voor de 5-ploegdienst, zoals in de bedrijfsregels staat beschreven.
2. Een roostervrije dag of dienst is een werkdag of dienst waarop de werknemer volgens dienstrooster zou moeten werken, maar waarop hij met behoud van zijn normale beloning is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid en welke door de werkgever éénmalig wordt vastgesteld in een tijdig tevoren bekendgemaakt schema. Indien een werknemer op een roostervrije dag arbeidsongeschikt is, wordt geen andere dag als vrije dag toegekend.

Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
2. Bij de functiegroepen indeling behoort een salarisschaal, gebaseerd op leeftijd en functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
3. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in lid 5. van dit Artikel bepaalde.
4. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze termijn zal 3 perioden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 3 perioden kan worden verlengd.
5. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 10 bepaalde.
6. 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 periode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
7. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

8. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende periode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
9. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 8: Toepassing van de salarisschalen

1. Indien de werknemer de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt ontvangt de werknemer het schaalsalaris overeenkomstig zijn leeftijd. Het schaalsalaris wordt aangepast m.i.v. de eerstvolgende periode na de verjaardag van de werknemer. Bij het bereiken van de 21 jarige leeftijd ontvangt de werknemer 100% van het schaalsalaris in de voor hem geldende functiegroep.
2. Toekenning van de functie jarenverhoging van de schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum aantal functie jaren in de voor hun geldende functiegroep hebben bereikt, vindt eenmaal per jaar plaats, en wel met ingang van 1 januari, met inachtneming van het in lid 1 bepaalde.
3. Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. In geval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functie jarenverhoging 1 jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
4. Een hoger aantal functie jaren kan aan werknemers worden toegekend indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen.
5. Bij indeling in een hogere salarisschaal ontvangt deze de naast hogere salaris.
6. Bij indeling in een lagere functiegroep om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in Artikel 7 lid 7 ontvangt de werknemer met ingang van de volgende periode het naast lagere salaris in de nieuwe groep.
7. Bij indeling in een lagere functiegroep als gevolg van de in Artikel 7 lid 8 bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies zal inschaling plaatsvinden van de lagere schaal met het aantal functie jaren dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris.
8. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren-schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.
9. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met de helft van deze verhoging tot een maximum

van 1%, te berekenen van het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant hiervan niet meer afgebouwd.

10. De werknemer die gedurende ten minste 6 achtereenvolgende diensten een functie volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag tussen zijn schaalsalaris en het naast hogere salaris. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
11. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van, voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
12. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke periode betaalbaar gesteld, met uitzondering van elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een periode niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris. In dit geval wordt het periode-inkomen met een evenredig deel verminderd.

Artikel 9: Bijzondere beloning/ verzuimuren

1. Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een periode. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

a. Deze toeslag bedraagt per periode voor de:

2-ploegendienst	: 12 % van het schaalsalaris
3-ploegendienst	: 19,5% van het schaalsalaris
5-ploegendienst	: 29,5% van het schaalsalaris

Zie voor berekening van het schaalsalaris bijlage II.

b. Indien een werknemer niet gedurende een hele periode arbeid in ploegendienst heeft

verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

- c. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt geplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de termijn gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegtoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende termijn:
1. indien hij korter dan 3 perioden in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2.b van dit artikel;
 2. indien hij langer dan 3 perioden doch korter dan 6 perioden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende periode;
 3. indien hij langer dan 6 perioden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode;
 4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
80% gedurende 2 perioden
60% gedurende 2 perioden
40% gedurende 1 periode
20% gedurende 1 periode;
 5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
80% gedurende 4 perioden
60% gedurende 4 perioden
40% gedurende 3 perioden
20% gedurende 3 perioden;
 6. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
80% gedurende 6 perioden
60% gedurende 6 perioden
40% gedurende 6 perioden
20% gedurende 6 perioden;
3. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster
- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.
 - b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende

overschrijding moet worden opgenomen.

- c. De toeslag op het basisloon van de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt per uur:
1. uren op maandag t/m vrijdag van 07.00 tot 23.00 uur: 25%
 2. uren op maandag t/m vrijdag van 23.00 tot 07.00 uur: 50%
 3. uren op zaterdag van 07.00 tot 11.00 uur : 50%
 4. uren tussen zaterdag 11.00 en maandag 07.00 uur : 100%
 5. uren op feestdagen : 200% of
100% + compenserend vrij
- d. Per periode worden de ingevolge deze cao toegekende percentages getotaliseerd.

4. Rusttijd in de fabriek nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend op de normale arbeidsduur, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

Artikel 10: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, 1ste en 2de Paasdag, Hemelvaartsdag, 1ste en 2de Pinksterdag en de beide Kerstdagen, Koningsdag (te weten 27 april, tenzij van overheidswege een andere dag wordt aangewezen; alsdan zal die datum van toepassing zijn) en de door de overheid aangewezen dag ter viering van de nationale bevrijding in de lustrumjaren.

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 als regel niet gewerkt, met uitzondering van de 5-ploegendienst en de weekenddienst bij Magazijn & Expeditie. Hiervoor geldt de volgende regeling: Op te werken zondagen volgens het rooster wordt er geen extra toeslag betaald aan de 5-ploegendienst. Wanneer er volgens het rooster op een **feestdag** dient te worden gewerkt dan wordt een toeslag betaald op het basisloon van 200% of 100% + compenserend vrij., met dien verstande dat vanaf 1 augustus 2006 gewerkte uren op feestdagen uitsluitend met 200% toeslag op het basisloon worden uitbetaald.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het periode-inkomen doorbetaald.

Artikel 11: Kort verzuim met behoud van salaris

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de hierna volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het periode-inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werk-

gever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
- b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van één zijner ouders of niet onder a. genoemde kinderen ;
- c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk.
- e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-,50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- g. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote;
- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
- i. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- j. gedurende de bij wet geregelde periode, voor de vrouwelijke werknemer in verband met zwangerschap en bevalling;
- k. éénmaal per 7 jaren gedurende 1 dag of dienst voor verhuizing ook indien betrokkene voor de 1ste maal zelfstandig gaat wonen;
- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan; bij gebleken misbruik vindt er geen doorbetaling van het salaris plaats.
- m. de werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, bedrijfsgroepconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in de bedrijfsregels;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de verlenging van de verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlenging 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 b. procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - d.w.z. ten minste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het periode-inkomen naar rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 12: Vakantie en snipperdagen

Vakantie

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Duur der vakantie

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op het volgende aantal vakantiedagen met behoud van salaris:
- Indien hij minder dan 5 dienstjaren heeft: 24 dagen of diensten.
De 5-ploegendienst heeft met minder dan 5 dienstjaren recht op 26 dagen of diensten.
 - Na elke 5 jaar dienstverband heeft de werknemer recht op een extra vakantiedag met een maximum van 7 dagen.
- b. De werknemer die 10 of meer dienstjaren heeft, verwerft bij aanvang van het vakantiejaar indien hij 63 jaar oud is: 28 dagen of diensten
indien hij 64 jaar oud is: 29 dagen of diensten
tenzij op grond van het gestelde onder a recht bestaat op een groter aantal dagen.
- c. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
- d. Naast het onder a genoemde aantal vakantiedagen krijgt iedere werknemer een vrije dag op “maandag van kermis”, met uitzondering van de 5-ploegendienst.
3. Registratie van de vakantierechten
- a. De werkgever heeft met ingang van 1 januari 2012 een registratiesysteem gekoppeld aan het in- en uitklokken.
- b. De werknemer is gehouden om op basis van de voorgeschreven wijze exact de opname van vakantierechten ook daadwerkelijk bij te houden.
- c. Het registratiesysteem zal volgordeeljk elk jaar opgenomen vakantierechten afschrijven:
- sub a. eerst de 20 zogenoemde wettelijke vakantiedagen
- sub. b daarna de oudste vakantierechten te beginnen bij de aanspraken die het dichtst tegen de vervaltermijn van 5 jaar aanzitten
- sub c. vervolgens de voor de individuele werknemer geldende zogenoemde bovenwettelijke vakantierechten
4. Berekening aantal vakantiedagen
Het aantal vakantiedagen van een werknemer wordt opgebouwd naar evenredigheid van het dienstverband gedurende het kalenderjaar. Bij uitdiensttreding worden vakantiedagen opgebouwd tot de datum van beëindiging van het dienstverband.
5. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantiedagen
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

6. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2.a. genoemde vakantie zullen als regel 15 dagen of diensten maar tenminste 10 dagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een ATV dag als bedoeld in artikel 6A of met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de OR er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen te doen opnemen.

7. Snipperdagen

De werknemer kan de snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten. Als regel dient een snipperdag minimaal twee dagen van te voren te worden aangevraagd.

8. Niet opgenomen vakantie

Indien de wettelijke vakantierechten verworven in het voorgaande jaar niet voor 30 april door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten in het tijdvak 1 mei – 31 oktober.

Hiervan kan worden afgeweken als er met de individuele werknemer afspraken zijn gemaakt over een doelgericht sparen van vakantiedagen teneinde in vroegtijdig overleg een langdurig verlof te kunnen opnemen.

Indien vastgestelde wettelijke vakantiedagen niet zijn opgenomen dan wel vastgelegd in de doelspaarregeling vervallen deze op 31 december van het jaar waarna de aanspraak is ontstaan.

9. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing:
1. Indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landverdediging of openbare orde;
 - 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 vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillig werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
 2. indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van lid 8 sub b in meer dan één vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 4. wanneer na een ziekteperiode het dienstverband wordt beëindigd, zullen vakantie- en snipperdagen worden uitbetaald zoals in het BW is vastgelegd, zijnde de rechten van opbouw.
 5. In geval van arbeidsongeschiktheid worden de vakantierechten - inclusief de boven wettelijke vakantierechten - opgebouwd en opgenomen zoals dat in de vakantiewetgeving met ingang van 1 januari 2012 is vastgesteld.
10. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 8 sub b.1 derde punt alsmede in Artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der in sub 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 voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde 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.

11. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen, tenzij met wederzijdse toestemming.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- 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 salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

12. Verjaring vakantierechten

De wettelijke vakantierechten vervallen met inachtneming van de procedure in artikel 8. Bovenwettelijke vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.

13. De doelspaarregeling t.b.v. vooraf te bepalen langduriger vakantie of vervroeging van de pensioendatum

Sub 1 Werkgever biedt de individuele werknemer de mogelijkheid om via doelgericht sparen van vakantiedagen tot een periode van langer aaneengesloten verlof te komen.

Sub 2 De werknemer die dat wenst dient zelf het initiatief te nemen in overleg met zijn direct leidinggevende.

Sub 3 Voorwaarden hierbij zijn:

- Er binnen het tijdvak van 5 jaar 1 x van deze regeling gebruik gemaakt kan worden.
- Er kan niet langer dan over een periode van maximaal 5 jaar worden opgebouwd.
- Het totaal aantal dagen mag de 50 dagen niet overschrijden.
- Binnen de 5 jaar zal vroegtijdig in gezamenlijk overleg moeten worden vastgesteld wanneer de langere vakantie ook daadwerkelijk genoten wordt. Hierbij zal zowel het belang van de betrokken werknemer gelden als ook de ongestoorde voortgang in de afdeling waar betrokkene werkzaam is.
- Voor een eerder vertrek voor de pensioendatum geldt dat aanvullende afspraken, zowel naar de spaarduur als ook het totaal aantal dagen, gemaakt kunnen worden indien de betrokken werknemer 55 jaar of ouder is.

14. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

15. Protocol

Vanaf het vakantiejaar 2012 zal de werkgever een bewust beleid voeren om de ongewenste grote omvang van individuele oude vakantie-rechten, opgebouwd vanaf 2007 tot 2010, gericht af te bouwen.

Dit zal plaatsvinden in goed overleg tussen de direct leidinggevende en de betrokken werknemer. Indien dat overleg niet tot het gewenste resultaat leidt kan de werkgever de conform lid 8 data vaststellen waarop de vakantiedagen worden opgenomen.

Daar waar reeds een doelbestemming voorzien was zal deze worden ingepast in de nieuwe doelspaarregeling.

Artikel 13: Vakantietoeslag en winstafhankelijke uitkering

1. Vakantietoeslag

- Aan de werknemer, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag betaald ter grootte van 8% van zijn roosterinkomen op jaarbasis. Het roosterinkomen op jaarbasis bedraagt 13 x het periode-inkomen over de periode waarin 1 mei valt. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
Aan werknemers die ten tijde van de uitbetaling van de vakantiebijslag nog in hun wettelijke proeftijd zijn wordt slechts de vakantietoeslag betaald die overeenkomt met hun reeds verstreken diensttijd. De overige toeslag wordt afgerekend in december daaraan volgend.
- De werknemer die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is

getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt, waartoe zonedig verrekening met het laatst uit te betalen salaris plaatsvindt.

2. Winstafhankelijke uitkering

Bij het behalen van 18% bruto rendement op het geïnvesteerd vermogen (nà winstbestemming, vóór winstafhankelijke uitkering) in enig boekjaar, zal 8% van de winst vóór belasting over dat boekjaar worden gereserveerd voor uitkering aan het personeel. In het derde kwartaal ontvangt de vakvereniging daartoe een door de accountant gewaarmerkte verklaring en wordt de OR door de werkgever geïnformeerd omtrent het wel of niet uitkeren van de winstdeling. De winstafhankelijke uitkering wordt berekend en uitgekeerd op 1 oktober van het volgende jaar als percentage van het jaarloon (13x het periode-inkomen conform lid 1 sub a.) van de werknemer bij KIVO naar rato van het aantal gewerkte dagen. De uitkering zal geschieden aan de werknemers die op dat moment nog in dienst zijn.

Partijen zijn overeen gekomen dat medio april 2013 wordt gekeken op basis van een rekensom van 2012 hoever de uitkomst af staat van de werkelijkheid.

Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid

1. Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 629 BW bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet en de WIA voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

2. Uitkering/verzekering

- a. Aan de werknemers wiens dienstverband ten minste 2 maanden heeft geduurd, zal in geval van arbeidsongeschiktheid de volgende uitkering worden verstrekt:
Gedurende de wettelijke periode van 52 weken 100% van het netto inkomen, tenzij artikel d van dit artikel van toepassing is.
- b. De in lid 2.a bedoelde werknemer waarmee het dienstverband niet van rechtswege is verbroken i.v.m. een contract voor bepaalde tijd zal bij arbeidsongeschiktheid in het 2^e ziektejaar gedurende maximaal 52 weken een uitkering van 70% van het bruto inkomen worden verstrekt.
- c. De werknemer met wie na 104 weken arbeidsongeschiktheid het dienstverband wordt verbroken, en die op dat moment de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt én minimaal 25 dienstjaren heeft, ontvangt een aanvulling van 10% bruto op de volledige WIA-uitkering tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- d. Per kalenderjaar wordt er gedurende de vierde ziekteperiode 80% van het inkomen uitbetaald.
Vanaf de vijfde ziekmelding wordt 70% van het inkomen uitbetaald gedurende de ziekteperiode.

3. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde roosterinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke normaliter ingehouden

worden.

4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan werknemers ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.
6. Door de werkgever zijn, in overleg met de OR, controle-voorschriften vastgesteld, voor welke de volgende sancties gelden bij overtreding:
 - Bij een 1e overtreding geldt een waarschuwing, bij de 2e overtreding een sanctie van een half dagloon, bij de 3e en meer overtredingen wordt een heel dagloon ingehouden.
 - De werkgever doet schriftelijk melding van het voornemen de sanctie op te leggen onder vermelding van de reden.
 - De werknemer kan bezwaar aantekenen door dit binnen 3 werkdagen aan de afdeling P&O te melden.
 - De werkgever neemt hierop een definitieve beslissing. Is de werknemer het hiermee niet eens, dan kan deze beroep instellen bij een commissie van 2 OR leden en 2 van werkgeverskant. Deze commissie doet schriftelijk een bindende uitspraak.
7. De sancties per overtreding gelden per kalenderjaar en zijn van kracht gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid.

Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voorzover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden. Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belopen van het bedrag der in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 15: Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten

betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

1. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
2. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
3. indien 1. en 2. niet van toepassing zijn, vindt toekenning plaats aan degene die het meest afhankelijk was van de overledene m.b.t. levensonderhoud.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, uitkering krachtens de Ziektewet of een uitkering krachtens de WIA.

Artikel 16: Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld, verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de vakvereniging.

Artikel 17: Bedrijfsreglement KIVO

1. De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement, inhoudende nadere regelingen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, in te voeren.
2. Het bedrijfsreglement mag geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De vaststelling van het reglement geschiedt in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 18: Tussentijdse wijzigingen

1. In geval 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.

2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee 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 19: Duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2013 en eindigt 30 juni 2015 van rechtswege derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

KIVO Plastic Verpakkingen b.v.
te Volendam

FNV Bondgenoten te Amsterdam

Directie

Bestuurder
namens Hoofdbestuur

Funcielijst

GROEP III	Magazijnmedewerkers Sealers Algemene Dienst Huishoudelijke Dienst
GROEP IV	Sealers (all round) <u>Extrudeurs</u> (in opleiding)
GROEP V	Groepsleiders <u>Extrudeurs</u> Drukkers Monteurs
GROEP VI	<u>Allround Extrudeurs</u> 1e Drukkers Monteurs (all round) Chauffeur Groot Vervoer
GROEP VII	Ass. Chef (max. 6 functie jaren) Chef

Leeftijdschaal

IN PROCENTEN VAN HET SALARIS VOOR WERKNEMERS < 21 JAAR

Leeftijd	18	19	20	21
Percentage	70%	80%	90%	100%

MINIMUM – EN MAXIMUM SALARIS PER FUNCTIEGROEP

BASISLONEN PER 01-07-13 incl. 1,25% verhoging					
FUNCTIE JAREN	GROEPEN				
	3	4	5	6	7
0	1.804,22	1.906,97	2.016,58	2.134,31	2.258,87
1	1.837,83	1.942,50	2.056,15	2.171,85	2.301,78
2	1.872,08	1.980,05	2.093,69	2.214,47	2.345,40
3	1.906,97	2.016,58	2.134,31	2.258,87	2.388,02
4	1.942,50	2.056,15	2.171,85	2.301,78	2.432,70
5	1.980,05	2.093,69	2.214,47	2.345,40	2.475,30
6	2.016,58	2.134,31	2.258,87	2.388,02	2.518,92
7	2.056,15	2.171,85	2.301,78	2.432,70	2.562,60
8	0,00	0,00	0,00	2.475,30	2.607,25

Toeslagen behoren bij de verschillende ploegdiensten:

Dagdienst	0%
2-ploegendienst	8%
2-ploegendienst	12%
3-ploegendienst	19,5%
5-ploegendienst	29,5%

N.B. Bij de 5-ploegendienst zijn de basislonen met 3,68% gecorrigeerd i.v.m. de werkweek van 33,6 uur.

Leeftijdschaal

IN PROCENTEN VAN HET SALARIS VOOR WERKNEMERS < 21 JAAR

Leeftijd	18	19	20	21
Percentage	70%	80%	90%	100%

MINIMUM – EN MAXIMUM SALARIS PER FUNCTIEGROEP

BASISLONEN PER 01-07-14 incl. 1,25% verhoging					
FUNCTIE JAREN	GROEPEN				
	3	4	5	6	7
0	1.826,78	1.930,81	2.041,79	2.160,99	2.287,11
1	1.860,81	1.966,78	2.081,86	2.199,00	2.330,55
2	1.895,48	2.004,80	2.119,87	2.242,15	2.374,72
3	1.930,81	2.041,79	2.160,99	2.287,11	2.417,87
4	1.966,78	2.081,86	2.199,00	2.330,55	2.463,11
5	2.004,80	2.119,87	2.242,15	2.374,72	2.506,24
6	2.041,79	2.160,99	2.287,11	2.417,87	2.550,41
7	2.081,86	2.199,00	2.330,55	2.463,11	2.594,63
8	0,00	0,00	0,00	2.506,24	2.639,84

Toeslagen behoren bij de verschillende ploegdiensten:

Dagdienst	0%
2-ploegendienst	8%
2-ploegendienst	12%
3-ploegendienst	19,5%
5-ploegendienst	29,5%

N.B. Bij de 5-ploegendienst zijn de basislonen met 3,68% gecorrigeerd i.v.m. de werkweek van 33,6 uur.

Leeftijdschaal

IN PROCENTEN VAN HET SALARIS VOOR WERKNEMERS < 21 JAAR

Leeftijd	18	19	20	21
Percentage	70%	80%	90%	100%

MINIMUM – EN MAXIMUM SALARIS PER FUNCTIEGROEP

BASISLONEN PER 30-06-15 einde werkdag incl. 0,5% verhoging					
FUNCTIE JAREN	GROEPEN				
	3	4	5	6	7
0	1.835,91	1.940,46	2.052,00	2.171,79	2.298,54
1	1.870,11	1.976,61	2.092,26	2.210,00	2.342,20
2	1.904,96	2.014,82	2.130,47	2.253,36	2.386,59
3	1.940,46	2.052,00	2.171,79	2.298,54	2.429,96
4	1.976,61	2.092,26	2.210,00	2.342,20	2.475,43
5	2.014,82	2.130,47	2.253,36	2.386,59	2.518,77
6	2.052,00	2.171,79	2.298,54	2.429,96	2.563,16
7	2.092,26	2.210,00	2.342,20	2.475,43	2.607,61
8	0,00	0,00	0,00	2.518,77	2.653,04

Toeslagen behoren bij de verschillende ploegdiensten:

Dagdienst	0%
2-ploegendienst	8%
2-ploegendienst	12%
3-ploegendienst	19,5%
5-ploegendienst	29,5%

N.B. Bij de 5-ploegendienst zijn de basislonen met 3,68% gecorrigeerd i.v.m. de werkweek van 33,6 uur.

Eenmalige uitkeringen

In december 2013 ontvangen fulltime medewerkers een eenmalige uitkering van €200,00 bruto, als voorschot op een eventuele winstafhankelijke uitkering op grond van art. 13 lid 2 KIVO-cao; parttimers ontvangen de eenmalige uitkering pro rata;

In december 2014 ontvangen fulltime medewerkers een eenmalige uitkering van €200,00 bruto, als voorschot op een eventuele winstafhankelijke uitkering op grond van art. 13 lid 2 KIVO-cao; parttimers ontvangen de eenmalige uitkering pro rata;

KIVO zal, tenzij zich bijzondere omstandigheden voordoen, de bovenstaande eenmalige uitkeringen netto uitkeren.

BIJLAGE III als bedoeld in artikel 6 van de cao KIVO Plastic Verpakkingen te Volendam
(aangepast volgens Wettelijke norm)

Arbeidstijden en rusttijdnormen

<i>Norm: 18 jr. of ouder</i>	<i>Standaardregeling</i>	<i>Overlegregeling</i>
Minimum rusttijden		
Wekelijkse rust	36 uur per periode van 7× 24 uur of: 60 uur per periode van 9 × 24uur (1 × per 5 weken terug te brengen tot 32 uur)	36 uur per periode van 7× 24 uur of: 60 uur per periode van 9 × 24 uur (1× per 5 weken terug te brengen tot 32 uur)
Dagelijkse rust	11 uur per periode van 24 uur (1 × per periode van 7 × 24 uur terug te brengen tot 8 uur)	11 uur per periode van 24 uur (1 × per periode van 7 × 24 uur terug te brengen tot 8 uur)
Zondagsrust	4 vrije zondagen per 13 weken	13 vrije zondagen per 52 weken
Zaterdag		
Maximum Arbeidstijden		
AT per dienst	9 uur	10 uur
AT per week	45 uur	
AT per 4 weken		200 uur (gemiddeld 50 uur per week)
AT per 13 weken	520 uur (gemiddeld 40 uur per week)	585 uur (gemiddeld 45 uur per week)
Maximum Arbeidstijden bij overwerk, incidenteel		
AT per dienst	11 uur	12 uur
AT per week	54 uur	60 uur
AT per 13 weken	585 uur (gemiddeld 45 uur per week)	624 uur (gemiddeld 48 uur per week)
Min. rust na ND die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1× per periode van 7 × 24 uur terug te brengen tot 8 uur)
Min. rust na een serie ND (3 of meer ND)	48 uur	48 uur
Max. aantal ND	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken als de ND eindigen voor of om 2:00 uur)	28 per 13 weken (52 per 13 weken als de ND eindigen voor of om 2:00 uur)
Max. aantal achtereenvolgende ND	5 (6 als de ND eindigt vóór of om 2:00 uur)	7
Max. aantal avonddiensten		
Aanvullende regels voor overwerk bij nachtdiensten		
Max. AT per ND	9 uur	10 uur
Max AT per 13 wkn	520 uur (gem. 40 uur per week)	520 uur (gem. 40 uur per week)
Minimum Pauze		
Bij AT > 5,5 uur	0,5 uur aaneengesloten	0,5 uur of 2 × 0,25 uur
Bij AT > 8 uur	0,75 uur waarvan 0,5 aaneengesloten	
Bij AT > 10 uur	1 uur waarvan 0,5 aaneengesloten	

BIJLAGE IV als bedoeld in artikel 2 van de CAO voor KIVO Plastic Verpakkingen
te Volendam

Protocol opleidingsbeleid

Nieuwe medewerkers bij KIVO ontvangen scholing gebaseerd op de betreffende functie-eisen. Na dit standaardprogramma blijft KIVO zich inspannen om functiegerichte scholing te bieden.

Een werknemer kan eveneens een verzoek tot scholing indienen.

Dit verzoek wordt door KIVO in beginsel gehonoreerd, tenzij bedrijfseconomische belangen zich daartegen verzetten.

Werkgever zal een afwijzing van een verzoek tot scholing schriftelijk gemotiveerd aan de werknemer mededelen.

Vergoedingen en/ of verrekeningen van de studiekosten staan omschreven in het in artikel 17 bedoelde bedrijfsreglement.

BIJLAGE V van de CAO voor KIVO Plastic Verpakkingen te Volendam
Project zelfroosteren en andere aanvullende afspraken

Project zelfroosteren

KIVO heeft een proef met zelfroosteren gedaan. Aan invoering was nog geen behoefte, maar als partijen daartoe over willen gaan kan het zelfroosteren weer worden opgestart.

Intentieverklaring Wajonger

KIVO zal onderzoeken hoe een Wajonger in dienst kan worden genomen.

Zaken doen met uitzendbureaus

KIVO zal uitzendkrachten indien nodig alsdan alleen betrekken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus.

Arbeidsvoorwaarden bij KIVO Volendam

De CAO Partijen zullen gedurende looptijd van de CAO KIVO in 2014 nader onderzoeken op welke wijze voor de verdere toekomst de arbeidsvoorwaarden bij KIVO het beste geregeld kunnen en vastgelegd kunnen worden.

Hiertoe stellen partijen een commissie in waarin deelnemen:

- een vertegenwoordiger namens KIVO
- een door ondernemingsraad aan te wijzen lid van de Ondernemingsraad KIVO
- een vertegenwoordiger namens FNV Bondgenoten.

De opdracht voor deze commissie is:

Werk alle mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden te regelen uit en benoem de voor en nadelen van die mogelijkheden. Kom tevens in de eindrapportage tot aanbevelingen waarop cao partijen dan in overleg hun keuze kunnen maken.