

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

Dr. OETKER NEDERLAND B.V.

te

AMERSFOORT

Looptijd: 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2026

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	2
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	3
Artikel 3	Werkgelegenheid en personeelssterkte	5
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 6	Indienstneming en ontslag.....	7
Artikel 7	Indeling van de functies in groepen	8
Artikel 8	Inkomen.....	9
Artikel 9	Waarneming/overplaatsing/terugplaatsing naar een andere functie.....	10
Artikel 10	Werktijdenregeling.....	11
Artikel 11	Toeslag voor arbeid in flexroosters	13
Artikel 12	Seniorenregeling à 80%	14
Artikel 13	Overwerk.....	14
Artikel 14	Zon- en feestdagen	15
Artikel 15	Verzuim met behoud van het salaris	16
Artikel 16	Vakantie	18
Artikel 17	Vakantietoeslag	21
Artikel 18	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval.....	22
Artikel 19	Overlijdensuitkering.....	22
Artikel 20	Gratificatie.....	23
Artikel 21	Jubileumuitkering.....	23
Artikel 22	Tussentijdse wijziging.....	23
Artikel 23	Duur, opzegging en verlenging van de overeenkomst.....	24
Bijlage I	Funcielijst	25
Bijlage II	Salarisschalen	26
Bijlage III	Protocol.....	28
Bijlage IV	Uitwerking flexibele werktijdenregeling.....	31

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Definities

in deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | | | |
|----|------------------|---|--|
| a. | werkgever | : | Dr. Oetker Nederland B.V. te Amersfoort; |
| b. | vakvereniging | : | elk van de contractanten ter andere zijde; |
| c. | werknemer | : | iedere werkne(e)m(st)er in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Op de werkne(e)m(st)ers in de functiegroepen VIII t/m X die werkzaam zijn in de buitendienst zijn de artikelen 10, 11, 13 en 14 lid 4, niet van toepassing; |
| d. | maand | : | een kalendermaand; |
| e. | week | : | een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend; |
| f. | maandsalaris | : | het salaris als neergelegd in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst; |
| g. | maandinkomen | : | het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 11 lid 1 en met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 3 onder d; |
| h. | jaarinkomen | : | de som van 12 maandinkomens; |
| i. | uursalaris | : | 0,61 % van het maandsalaris; |
| j. | ondernemingsraad | : | de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden; |
| k. | BW | : | Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10). |

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verklaart geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. De werkgever verklaart generlei actie te voeren of te bevorderen, die ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze overeenkomst en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

3. De werkgever verklaart geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
4. De werkgever verklaart geen van de werknemers die bij haar in dienst zijn zonder toestemming van de betreffende werknemers arbeid te laten verrichten in een ander dan één van de eigen bedrijven of voor één van de dochterondernemingen waarvan zij de administratie voert.
5. De werkgever is gehouden met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
6. Fusie, sluiting en reorganisatie
In kader van de verplichtingen, die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden, dient de werkgever, die overweegt:
 - a. een fusie aan te gaan;
 - b. een bedrijf of een bedrijfsafdeling te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
7. Inschakeling van organisatiebureaus
De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel, zullen een punt van overleg met de ondernemingsraad vormen.
8. Sociaal beleid
Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
9. Veiligheid
De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
10. Bestuursleden bedrijfsledengroep
De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.
11. Gelijke kansen voor vrouwen
Partijen erkennen gelijke rechten voor vrouwen en mannen. Werkgever maakt dan ook geen onderscheid ten aanzien van vrouwen, noch ter zake van werving en selectie, noch van opleiding en carrièrebegeleiding. Vrouwen zullen echter worden aangemoedigd, in het bijzonder waar het niet traditionele en nieuwe opleidingen betreft, om daaraan deel te nemen. In het kader van het binnen de onderneming te voeren sociaal beleid geldt als uitgangspunt dat iedere leidinggevende functie wordt vervuld op een kwalitatief hoog niveau, waarbij er naar gestreefd wordt het aandeel van vrouwen in voornoemde functies te laten toenemen.

12. Nieuwe technologieën
Partijen erkennen dat er soms sociale problematiek ontstaat bij de invoering van nieuwe technologie en dat de werknemersvertegenwoordigingen (vakverenigingen en ondernemingsraad) hierover tijdig geïnformeerd dienen te worden. Partijen erkennen eveneens dat bedoelde invoering gerichte begeleiding vereist; naast de werkgever hebben vakverenigingen en ondernemingsraad uiteraard hun eigen verantwoordelijkheden t.a.v. een zo goed mogelijk sociaal beleid. De werkgever zal de vakverenigingen informeren over investeringen en/of desinvesteringen, alsmede over invoering van nieuwe technologieën, die gevolgen van enige omvang hebben voor de werkgelegenheid in kwalitatieve of kwantitatieve zin. Deze informatie zal op een zodanig tijdstip worden verstrekt, dat met de vakverenigingen nader overleg kan plaatsvinden over gevolgen van de te nemen beslissingen.
13. Regeling werkgeversbijdrage
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AAVN en FNV en CNV (Vakmensen) gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrage-regeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
14. Arbeidsgehandicapten
De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.
15. Ongewenste intimiteiten
De werkgever zal ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf niet tolereren en heeft ter voorkoming hiervan vertrouwenspersonen aangesteld en een procedure opgesteld hoe met een betreffende klacht om te gaan.
16. Hervattingsplannen bij ziekte
Uiterlijk de zesde week van ziekte wordt een probleemanalyse opgesteld. De arts maakt een analyse en verstrekt deze aan werkgever en werknemer. Deze analyse resulteert in een plan van aanpak tussen werkgever en werknemer.

In het plan zijn de volgende punten opgenomen:

- a. een schets van de medische diagnose en een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer. Indien de werknemer daarom verzoekt, worden ook de gegevens van de arts(en) van de werknemer opgenomen;
- b. een concrete hervattingsdoelstelling voor hervatten van het werk in de functie van de werknemer en als dat niet mogelijk is het tijdelijk hervatten van werk in een andere functie, echter met behoud van de eigen functie en salaris;
- c. een hervattingstermijn;
- d. de benodigde maatregelen inclusief een taakverdeling tussen betrokkenen;
- e. de visie van de werknemer zelf;
- f. bij een geschil over een hervattingsplan, kan dit aan de orde gesteld worden voor wat betreft de medische kant bij een UWV-arts en terzake de werkorganisatorische kant bij de betreffende vakvereniging. Zolang het geschil in behandeling is wordt het inwerkings-treden van het werkhervattingsplan maximaal 14 dagen opgeschort.

Artikel 3

Werkgelegenheid en personeelssterkte

1. Werkgelegenheid

- a. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij haar betrokkenen streeft de werkgever naar een zinvolle werkgelegenheid.
- b. In dit verband zal de mening van de werkgever gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
- c. In geval naar de mening van de werkgever er sprake is van onvoorziene omstandigheden, zal zij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
- d. In geval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf noodzakelijk acht.
- e. De werkgever zal, indien er te vervullen vacatures ontstaan, het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Hierbij zal extra aandacht worden geschonken aan werknemers uit de zgn. kwetsbare groepen. Tevens zal de werkgever vacatures bij UWV blijven aanmelden en na vervulling afmelden.
- f. De werkgever zal slechts bij hoge uitzondering gebruik maken van arbeidskrachten van uitzendbureaus. Indien gebruik wordt gemaakt van deze arbeidskrachten, wordt aan het betreffende uitzendbureau opdracht gegeven het uurtarief te baseren op het bij werkgever gangbare vergelijkbare maandsalaris met de daaraan gekoppelde arbeidstijd (eventuele toeslag voor arbeid in flexroosters en overwerktoeslag worden eveneens doorgegeven).

De werkgever zal na het verstrijken van een kalenderkwartaal een opgave verstrekken aan de ondernemingsraad, waarin zijn opgenomen de naam van het uitzendbureau, het aantal arbeidskrachten dat via genoemd uitzendbureau werkzaam is geweest, de functies die genoemde arbeidskrachten hebben vervuld en het totaal aantal dagen. Indien groepsgewijs inlenen van arbeidskrachten aan de orde is, zal de werkgever voorafgaand overleg met de ondernemingsraad plegen.

2. Jaarplan personeelssterkte/formatieplan

Jaarlijks, tijdens de begroting, stelt de werkgever een formatieplan op waarin tot uitdrukking komt:

- a. het verwachte aantal werknemers in vaste dienst, zowel voltijd als deeltijd,
- b. het aantal nieuwe functies en de aard van de dienstverbanden,
- c. de verwachte omvang van het overwerk,
- d. de verwachte omvang van het inlenen van tijdelijk personeel (uitzendkrachten).

Het formatieplan wordt met de ondernemingsraad besproken en toegelicht. In het geregeld overleg met de personeelscommissie wordt de voortgang en actualiteit besproken.

3. Uitbesteden van werkzaamheden

Het uitbesteden van werkzaamheden, die naar hun aard door de werknemers in dienst van het bedrijf worden verricht, zal in beginsel niet plaatsvinden. Indien het uitbesteden naar het oordeel van de werkgever onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad om instemming worden gevraagd. Indien het uitbesteden arbeidsvoorwaardelijke gevolgen heeft, wordt in overleg met de vakverenigingen een regeling getroffen.

4. Werken in deeltijd

Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever worden gehonoreerd, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen aantoonbaar verzet. Een weigering van de werkgever op een dergelijk verzoek zal schriftelijk en gemotiveerd plaatsvinden.

Deze gedragslijn is tevens van toepassing op een verzoek van werknemer te mogen overstappen van een deeltijddienstverband naar een voltijddienstverband.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verklaren geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen, voor zover het betreft werknemers op wie deze overeenkomst van toepassing is, en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakverenigingen verklaren nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
3. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren.
4. De werknemer is gehouden gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft wijzigingen te brengen in de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst geregeld.
5. De werknemer is gehouden ook buiten de op zijn rooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 13 van deze overeenkomst van toepassing is.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de voor het bedrijf van de werkgever geldende arbeidsovereenkomst.
7. Het is de werknemer op straffe van ontslag verboden betaalde arbeid te verrichten voor anderen dan zijn eigen werkgever, tenzij hiertoe door de werkgever vooraf schriftelijke toestemming is verleend. Werkgever kan de toestemming alleen weigeren als de werkgever hiervoor een objectieve rechtvaardigheidsgrond heeft.
8. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend is en/of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.

9. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als bedoeld in artikel 670 lid 3 BW jegens de overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. Een werknemer, die reeds vóór de aanvang van het dienstverband een verbintenis, als in de voorgaande alinea bedoeld, heeft aangegaan, is verplicht op verzoek van de werkgever daarvan uiterlijk binnen een week ná het aangaan van het dienstverband aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 6

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste 2 maanden. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - 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 arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van een maand, indien de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd; van twee maanden bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar; van drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar; en van vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer.
Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand.
 2. door opzegging van de werknemer met een termijn van een maand, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan één maand zal bedragen. Opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.
 - b. Voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst:
op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst of op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW eerste lid.

- c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:
bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.
 - d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:
door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag van de week, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag van de week bedraagt.
4. De werkgever dient de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
 5. Het bepaalde in artikel 670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
 6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
 7. Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet of werknemers in dienst worden genomen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande, dat de arbeidsovereenkomst slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de maand.
 8. Het bepaalde in artikel 670 BW derde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2 sub b, c en d, niet van toepassing.
 9. In geval de werkgever weer tot het aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.

Artikel 7

Indeling van functies in groepen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
Bij toepassing van het bepaalde in dit artikel dient de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen in acht genomen te worden.
2. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Human Resources nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn leidinggevende. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz., te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.

- b. Indien de onder sub a aangegeven weg niet binnen drie maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
- c. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt b, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
- d. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Artikel 8

Inkomen

1. Maandsalarissen

De voor de werknemers geldende maandsalarissen, gebaseerd op een gemiddelde arbeidsduur per week van 38 uur, zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst. Deze bijlage wordt geacht integraal deel uit te maken van deze overeenkomst.

2. Inconveniëntentoeslag

a. De inconveniëntentoeslag wordt toegekend aan werknemers werkzaam in de productie en in de technische dienst, indien het aantal punten inconveniënten ten opzichte van het totaal aantal punten functieclassificatie voor de betreffende functie tenminste 5% bedraagt.

b. De toeslag bruto per kwartaal:	Per 1 juli 2023
Bij een percentage van <u>5 tot 15%</u>	€ 32,88
Bij een percentage van <u>15 tot 25 %</u>	€ 54,79
Bij een percentage van <u>25 tot 35%</u>	€ 90,96
Bij een percentage van <u>35% en hoger</u>	€ 136,97

Ingaande 1 juli 2024:

De toeslag bruto per maand:	Per 1 juli 2024	Per 1 juli 2025
Bij een percentage van <u>5 tot 15%</u>	€ 11,40	€ 11,85
Bij een percentage van <u>15 tot 25 %</u>	€ 18,99	€ 19,75
Bij een percentage van <u>25 tot 35%</u>	€ 31,53	€ 32,79
Bij een percentage van <u>35% en hoger</u>	€ 47,48	€ 49,38

c. De inconveniëntentoeslag wordt doorbetaald tijdens ziekte en vakantie.

d. De inconveniëntentoeslag wordt als extra toeslag uitgekeerd en niet mee gerekend bij het vaststellen van de gratificatie en de vakantietoeslag. De inconveniëntentoeslag telt niet mee bij de vaststelling van de pensioengrondslag.

e. De toeslag is bedoeld als toeslag voor bezwarende werkomstandigheden die een werknemer feitelijk ondervindt.

Indien de werknemer een functie gaat vervullen waaraan een andere inconveniëntentoeslag is verbonden, dan ontvangt hij de andere toeslag of vervalt zijn toeslag tot 1 juli 2024 met ingang van het kwartaal volgend op het kwartaal en vanaf 1 juli 2024 met ingang van de maand volgend op de maand waarin de wijziging zich voordoet.

- f. Indien een werknemer tot 1 april 2024 in de loop van een kwartaal in dienst treedt, of voor het einde van het kwartaal uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de toeslag naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kwartaal in dienst van de werkgever is geweest.
Vanaf 1 juli 2024 geldt dat indien een werknemer in de loop van een maand in dienst treedt, of voor het einde van de maand uit dienst treedt, hij slechts aanspraak heeft op een gedeelte van de toeslag naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende de maand in dienst van de werkgever is geweest.
- g. Voor deeltijd werknemers wordt de toeslag vastgesteld door de toeslag te vermenigvuldigen met een factor gelijk aan het aantal uren dat zij per week werken gedeeld door 38.

3. Deeltijd werknemers

- a. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst geen volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten – zogenaamde deeltijd werknemers – ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag of dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat voor werknemers in een vergelijkbare categorie, die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.
- b. Deeltijd werknemers die langer dan de met hen overeengekomen uren werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie, die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, ontvangen per extra gewerkt uur een beloning van 123,5% van hun uurloon.

Artikel 9

Waarneming/overplaatsing/terugplaatsing naar een andere functie

1. Waarneming

- a. Werknemers die in opdracht van de werkgever tijdelijk een functie volledig waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, die met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste één werkdag heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen in relatie tot het totaal aantal te werken dagen per maand. De uitkering bedraagt het verschilbedrag van de minimumsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

2. Overplaatsing

- a. De werknemer, die definitief wordt overgeplaatst in een hoger beloonde functie, ontvangt het voor deze functie geldende maandsalaris met ingang van de eerste maand na de overplaatsing.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij nul functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

- c. De werknemer die met het oog op een definitieve overplaatsing in een hoger beloonde functie in de gelegenheid wordt gesteld een opleidingstermijn door te maken, kan gedurende deze termijn geen aanspraak maken op een hogere beloning dan die geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van deze termijn wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de werknemer meegedeeld. De duur van de opleidingstermijn zal ten hoogste drie maanden bedragen, met dien verstande dat de werkgever, indien hij dit in het belang van de werknemer acht, deze termijn zo nodig in overleg met de werknemer kan verlengen.

3. Terugplaatsing

- a. De werknemer die tijdelijk of definitief wordt overgeplaatst in een functie, waarvoor een lager maandsalaris is vastgesteld dan voor de tot dusverre door hem vervulde functie, wegens ongeschiktheid of bij wijze van disciplinaire maatregel in gevallen waarin volgens een rechtskracht bezittende arbeidsovereenkomst of op grond van het BW ontslag zou hebben kunnen volgen of gevolg van andere hem persoonlijk treffende omstandigheden, ontvangt het lagere maandsalaris met ingang van de maand na de overplaatsing.
- b. De werknemer die tijdelijk wordt overgeplaatst in een lager beloonde functie in verband met inkrimping van de productie of om andere redenen van bedrijfsbelang, ontvangt nog gedurende één maand het maandsalaris van zijn vroegere functie.
- c. Bij de terugplaatsing na afloop van een tijdelijke overplaatsing als bedoeld onder sub a of b, ontvangt de werknemer het voor de functie, waarin hij wordt teruggeplaatst, geldende maandsalaris met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin de terugplaatsing plaatsvond.
- d. De werknemer die definitief wordt overgeplaatst in een lager beloonde functie in verband met inkrimping van de productie of om andere redenen van bedrijfsbelang of in verband met verminderde arbeidsprestatie tengevolge van fysieke of mentale beperkingen, behoudt nog gedurende vier maanden het maandsalaris van zijn vroegere functie.

Na afloop van deze termijn ontvangt de werknemer een toeslag op het maandsalaris ter grootte van het verschil tussen het maandsalaris van zijn vroegere functie en dat van de functie waarin hij is overgeplaatst. Afbouw van de persoonlijke toeslag zal plaatsvinden met de helft van de algemene salarisverhoging tot een maximum van 1% van het maandsalaris.

Geen afbouw vindt plaats indien men ouder is dan 55 jaar.

Artikel 10

Werktijdenregeling

Algemeen

1. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt 38 uur. Voor de registratie van uren wordt een dagnorm gehanteerd van 7 uur en 36 minuten per dag (=7,6 uur).
2.
 - a. De normale flexibele arbeidstijd voor werknemers op kantoor is van maandag tot en met vrijdag en ligt tussen 06.00 en 18.00 uur in Leeuwarden en tussen 07.00 en 19.00 in Amersfoort. Werknemers in Amersfoort die direct contact hebben met consumenten over producten en/of leveringen, kunnen ook ingezet worden in de weekenden. Dit valt onder de normale arbeidstijd.
 - b. De normale arbeidstijd voor werknemers werkzaam in productie of productie

ondersteunend in een ploegendienst rooster is afhankelijk van de flexroosters die met de ondernemingsraad worden vastgesteld.

- c. De normale arbeidstijd in een productie dagdienst. Het rooster hiervan wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

Flexibele arbeid in kantoordagdienst

3. a. Werknemers werkzaam in dagdienst kunnen in overleg met de leidinggevende de werktijden flexibel invullen. Er gelden bloktijden waarop werknemers aanwezig moeten zijn. Deze zijn uitgewerkt in een reglement dat is opgenomen in de personeelsgids.
- b. Als begrenzing aan de mate van flexibiliteit geldt dat, bovenop de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst, twaalf uren extra kan worden gewerkt. Deze extra uren kunnen als eerste worden gecompenseerd door opname buiten de gestelde bloktijden.
- c. Voor opname van deze extra uren anders dan hiervoor genoemd en alleen na toestemming van de leidinggevende, geldt als voorwaarde maximum van 80 uur per jaar.
- d. Als begrenzing aan de mate van flexibiliteit geldt dat per maand vier uren minder kan worden gewerkt dan de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst. In dat geval wordt het negatieve saldo op de laatste dag van de betreffende maand afgeboekt van het verloftegoed.

Arbeid in flexrooster

4. a. Flexroosters kunnen variëren tussen 0 en 48 uur per week. Werknemer bouwt afhankelijk van de meer of minder gewerkte uren in het rooster dan 38 uur per week een (negatief) saldo op in een zogenaamde ‘urenbank’. Als in het werkrooster ten opzichte van de norm meer of minder wordt gewerkt, dan zullen deze uren worden bij of afgeboekt van de urenbank. Deze urenbank is bedoeld om werkgever de ruimte te bieden roosters aan te passen aan de gevraagde productiecapaciteit.

Tot 1 juli 2024:

Uren die worden opgebouwd in de urenbank kunnen voor 50% volledig vrij door werknemer worden ingezet voor verlof (werknemersdeel). De andere 50% kunnen onbeperkt door werkgever op een door hem gunstig moment gebruikt worden om werknemer uit te roosteren. Het is daarbij mogelijk dat voor dit werkgeversdeel een negatief urenbank saldo kan ontstaan.

Vanaf 1 juli 2024:

Ingaande 1 juli 2024 hebben werknemers zeggenschap over alle uren in de urenbank.

Bij opname van verlofuren, uren uit de urenbank of op feestdagen (wanneer op die dag volgens rooster normaliter zou zijn gewerkt), zal werknemer over deze uren een gemiddelde flextoeslag ontvangen wat overeenkomt met de uitbetaalde flextoeslag van de laatste 12 maanden.

Indien sprake is van een tekort aan saldo in de urenbank, zal werkgever werknemer extra inroosteren om het urenbanksaldo te verhogen.

Bij een overschot in de urenbank van meer dan 80 uur aan het einde van het kalenderjaar, krijgt werknemer na instemming van de leidinggevende de mogelijkheid deze uren vóór 1 april van het daaropvolgende kalenderjaar uit te laten roosteren en anders worden deze uren uitbetaald als overwerkvergoeding tegen 142,5%.

Als sprake is van feestdagen, opleiding & training, arts/specialisten bezoek en/of bijzonder verlof, dan wordt gerekend met de normtijd van 7,6 uur. Als sprake is van een dienstreis voor een werknemer die op dat moment bijvoorbeeld een 8 of 9 uren flexrooster heeft, dan wordt werknemer gecompenseerd voor de uren van het op dat moment geldende rooster.

- b. Ten aanzien van flexroosters waarbij 48 uur per week wordt gewerkt, geldt dat deze

bij uitzondering met de ondernemingsraad kunnen worden overeengekomen, waarbij het mogelijk is om de termijn van invoering te verkorten van vier naar twee weken. De individuele werknemer mag niet meer dan twee roosters van 48 uur per week aansluitend worden ingezet.

- c. Flexroosters dienen uiterlijk vier weken van tevoren bekend te zijn bij de werknemer en kunnen, indien nodig, uiterlijk 7 werkdagen van tevoren door werkgever worden aangepast.
- d. Werknemers waarvan het individuele rooster door werkgever binnen 7 werkdagen, voorafgaand aan de dag waarop het oorspronkelijke rooster zou ingaan, wordt gewijzigd, ontvangen de toeslag behorend bij het oorspronkelijke rooster of, mits dit hoger is, de toeslag van het gewijzigde rooster. De hier bedoelde roosterwijzigingen zullen zo veel mogelijk worden beperkt en zullen zo veel mogelijk in overleg met werknemer plaatsvinden.
- e. Op een collectieve wijziging van het flexrooster is artikel 27 van de WOR van toepassing.
- f. Indien een werknemer door (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid niet in staat is te werken, dan heeft dit geen positieve of negatieve invloed op het saldo van de urenbank. In dat geval wordt uitgegaan van de norm van 7,6 uur (tenzij in de arbeidsovereenkomst afwijkende afspraken zijn gemaakt over werkuren en/of rooster zoals bijvoorbeeld bij deeltijders).

Arbeid in productie dagdienst

5. Naast het flexrooster (artikel 10 lid 4) kan productie en/of productieondersteunende arbeid ook plaatsvinden in een vast dagdienst rooster.

Artikel 11

Toeslag voor arbeid in flexroosters

1. De toeslag voor arbeid in flexroosters wordt vastgesteld op basis van een klokurenmatrix. De klokurenmatrix geeft 24 uur per dag en zeven dagen per week de procentuele waarde per uur gerelateerd aan het basismaandsalaris aan.
2. De klokurenmatrix ziet er als volgt uit:

van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	34%	34%	34%	34%	34%	75%	100%
22:00	23:00	34%	34%	34%	34%	34%	75%	100%
21:00	22:00	34%	34%	34%	34%	34%	75%	100%
20:00	21:00	34%	34%	34%	34%	34%	75%	100%
19:00	20:00	34%	34%	34%	34%	34%	75%	100%
18:00	19:00	34%	34%	34%	34%	34%	75%	100%
17:00	18:00	34%	34%	34%	34%	34%	75%	100%
16:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
15:00	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
14:00	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
9:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
8:00	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
7:00	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
6:00	7:00	34%	34%	34%	34%	34%	50%	100%
5:00	6:00	34%	34%	34%	34%	34%	50%	100%
4:00	5:00	34%	34%	34%	34%	34%	50%	100%
3:00	4:00	34%	34%	34%	34%	34%	50%	100%
2:00	3:00	34%	34%	34%	34%	34%	50%	100%
1:00	2:00	34%	34%	34%	34%	34%	50%	100%
0:00	1:00	34%	34%	34%	34%	34%	50%	100%

3. In bijlage IV wordt de toepassing van de klokurenmatrix uitgewerkt en vergeleken met de voormalige twee- en drieploegendienst.
4. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in flexrooster heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder lid 1 genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst dat hij geen arbeid in flexrooster heeft verricht.
5. Indien een werknemer uren buiten het geldende rooster moet werken, is de overwerkregeling van artikel 13 van toepassing.
6. Indien en voor zover er een passende vacature in dagdienst beschikbaar is, kan de werknemer van 55 jaar en ouder op zijn verzoek van het werken in flexrooster naar dagdienst worden overgeplaatst.

Artikel 12

Seniorenregeling à 80% (pensioen op basis 100%)

1. Werknemers kunnen maximaal 5 jaar voorafgaand aan de beoogde uittreedleeftijd (AOW-leeftijd, tenzij werknemer middels een schriftelijk verzoek aangeeft eerder uit te willen treden) op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per kwartaal:

5 jaar voorafgaand aan de beoogde uittreedleeftijd:	8 uren
4 jaar voorafgaand aan de beoogde uittreedleeftijd:	16 uren
3 jaar voorafgaand aan de beoogde uittreedleeftijd:	24 uren
2 jaar voorafgaand aan de beoogde uittreedleeftijd:	32 uren
1 jaar voorafgaand aan de beoogde uittreedleeftijd:	40 uren

Deze extra vrije tijd kan eerstens worden opgenomen op de eerste dag van het kwartaal volgend op de datum waarop het verzoek om extra vrije tijd is toegekend door werkgever. Afspraken tussen werkgever en werknemer (geëffectueerd vóór 27 oktober 2011) worden gerespecteerd.
2. Over onder lid 1 genoemde uren zal 80% van het brutosalaris worden betaald.
3. De wijze waarop de uren per kwartaal worden genoten, zal in overleg tussen de bedrijfsleiding en betrokkene worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang. Bovengenoemde uren dienen in het betreffende kwartaal te worden opgenomen. Opsparen van uren is niet mogelijk. Opnemen van de uren in de vorm van halve dagen is mogelijk.

Artikel 13

Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk boven de normale dagelijkse arbeidsduur, die volgens rooster voor hem geldt.
Van overwerk is voor deeltijd werknemers pas sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten, vallen.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, voor de werknemers verplicht, mits het niet in strijd is met het bij of krachtens de Wet bepaalde en voorzover het bepaalde in dit artikel in acht wordt genomen. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn, ongeacht

het hierboven gestelde, ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

3. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal werknemers of voor langere duur zal vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad of een commissie van de raad. Indien tot overwerk als in dit lid is vermeld wordt overgegaan, zal hiervan aan de desbetreffende werknemers onmiddellijk mededeling worden gedaan.
4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
 - a. overwerk van een kwartier of minder per dag en tot een maximum van één uur per week,
 - b. werk dat verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 14, 15 en 16,
 - c. werk dat verricht wordt voor het inhalen wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren, mits de werkgever over de verzuimde uren het salaris volledig heeft doorbetaald.
5. Voor overwerk worden per uur de volgende vergoedingen betaald:
 - a. indien verricht tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur 142,5% van het uursalaris,
 - b. indien verricht tussen vrijdag 24.00 uur en zaterdag 18.00 uur 166,5% van het uursalaris,
 - c. indien verricht tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, of niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, 190% van het uursalaris.

Voor de overwerkvergoedingen geldt dat ieder overwerkuur wordt gecompenseerd door evenzoveel vrije tijd (tijd-voor-tijd regeling) en dat de overwerktoeslag wordt uitbetaald. Indien voor overwerkuren de compensatie door vrije tijd niet mogelijk blijkt, worden, naast de overwerktoeslag, ook de overwerkuren uitbetaald.
6. Ingeval een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij een extra vergoeding van 0,61% van zijn maandsalaris met als minimum 0,61% van het maandsalaris bij 0 functie jaren van salarisgroep V.
7. Schafttijd in de fabriek, nodig geworden door overwerk aansluitend aan de normale werktijd, zal tot een maximum van een half uur als overwerk worden uitbetaald.
8. De werknemer, die in opdracht van de werkgever beschikbaar moet zijn voor een oproep voor storing of een spoedreparatie ontvangt hiervoor een toeslag.
Deze toeslag bedraagt:
 - a. voor één week van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur: € 70,00;
 - b. van zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur en op feestdagen, die niet op een zondag vallen: € 6,00 per uur;
 - c. op feestdagen, die op een zondag vallen van zondag 00.00 uur tot maandag 06.00 uur: € 9,00 per uur.

Werknemers van 55 jaar en ouder zijn ontheven van de verplichting tot het lopen van storingdiensten.

Artikel 14

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
 - a. De algemeen erkende christelijke feestdagen: nieuwjaarsdag, paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag en de beide kerstdagen, voor zover deze niet op een zondag vallen.

- b. De door de regering ter viering van Koningsdag alsmede 5 mei, als zodanig aangewezen dag(en).
2. Op zon- en feest dagen wordt in principe geen productiearbeid verricht, tenzij dit door dreigende out of stock in de voorraad bij de retailer noodzakelijk is. Werknemer zal op vrijwillige basis voor werkzaamheden opgeroepen worden.
3. Ter viering van de feestdagen zal op onderstaande tijdstippen niet worden gewerkt:
- | | |
|---------------------|--|
| kerstdagen | : van 24 december 14.00 uur tot 27 december 06.00 uur; |
| nieuwjaarsdag | : van 31 december 14.00 uur tot 2 januari 06.00 uur; |
| hemelvaartsdag | : van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan hemelvaartsdag tot 06.00 uur op de dag na hemelvaartsdag; |
| paasmaandag | : van paaszondag 22.00 uur tot paasmaandag 22.00 uur |
| pinkstermaandag | : van pinksterzondag 22.00 uur tot pinkstermaandag 22.00 uur; |
| Koningsdag en 5 mei | : van 06.00 op de feestdag zelf tot 06.00 uur op dag daarna. |
4. Over de feestdagen ontvangt de werknemer het inkomen dat normaliter zou zijn verdiend, wanneer op die dagen normaal zou zijn gewerkt. Werknemers in een flexrooster ontvangen over deze uren een gemiddelde flextoeslag wat overeenkomt met de uitbetaalde flextoeslag van de laatste 12 maanden.
5. Indien op een feestdag wordt gewerkt binnen de tijdstippen genoemd in artikel 14 lid 3, zullen aan de werknemer op een andere dag even zoveel uren vrijaf met behoud van salaris worden toegekend als er uren op de feestdag zijn gewerkt, met dien verstande dat in dit geval de toeslag op het maandsalaris 100% van het uursalaris per gewerkt uur bedraagt.

Artikel 15

Verzuim met behoud van het salaris

1. In afwijking op en met uitsluiting van – voor zover wettelijk toegestaan – het anders en overigens in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:
- a. In geval van ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 18 bepaalde.
- b. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris toegestaan, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren de werkgever over het verzuim informeert en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont (werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt):
1. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een halve dag,
 2. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer gedurende twee dagen, daaronder begrepen de dag van de huwelijksvoltrekking of geregistreerd partnerschap,
 3. bij huwelijk van één van de ouders, kinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters gedurende één dag,
 4. bij 25- of 40-jarige huwelijksjubileum van de werknemer gedurende één dag,
 5. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders, schoonouders of kinderen van de werknemer gedurende één dag,
 6. bij bevalling van de echtgenote gedurende éénmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week. Per 1 juli 2020 heeft werknemer als bedoeld in de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) recht op aanvullend geboorteverlof gedurende vijf maal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. De vrouwelijke werknemer heeft een zwangerschap- en bevallingsverlof van 16 weken, flexibel op te nemen conform de wettelijke bepalingen,

7. bij adoptie van een kind gedurende 2 dagen.
 8. bij overlijden van de echtgenote (echtgenoot) of van een eigen kind of pleegkind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie,
 9. bij overlijden van één van de ouders, schoonouders, aangehuwde kinderen gedurende één dag alsmede gedurende één dag bij de begrafenis/crematie, mits de plechtigheid wordt bijgewoond,
 10. bij begrafenis/crematie van één van de broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen gedurende één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond,
 11. bij priesterwijding of grote professie van een zoon of broer respectievelijk grote professie van een dochter of zuster gedurende één dag,
 12. bij militaire inspectie en keuring of bij het vervullen van andere militaire verplichtingen voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, zoveel als nodig zal zijn, echter ten hoogste gedurende één dag,
 13. bij de vervulling van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende twee uur, mits deze verplichting persoonlijk moet worden vervuld,
 14. voor noodzakelijk bezoek aan een dokter, dat behalve in spoedgevallen vooraf is medegedeeld, gedurende een tijd, door de werkgever in verband met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen,
 15. bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren, maximaal éénmaal per kalenderjaar gedurende één dag. Het in lid 1 gestelde is ook van toepassing op een werknemer die met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert met een ander persoon. Het samenwonen moet wel bij de afdeling Personeelszaken bekend gemaakt zijn.
 16. bij een 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende één dag.
2. De werkgever zal voor zover 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, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst,
 - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

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

3.
 - a. Jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x ½ dag of 1 dag per week deel te nemen aan cursussen van erkende Opleidingsinstituten. Jeugdige werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd al hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd kan de jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
 - b. Jeugdige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het eind

van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

4. Artikel 628 BW is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de betrokken werknemers door te betalen over de uren, waarin geen arbeid wordt verricht tengevolge van:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever, mits deze schorsing berust op een rechtskracht bezittend fabrieksreglement,
 - b. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-urenweek daaronder begrepen).

Wanneer tot de invoering van een verkorte werkweek als bedoeld in sub b wordt overgegaan zal daarvan door de werkgever mededeling worden gedaan aan de vakverenigingen. Ten aanzien van de gevallen als bedoeld in sub b gaat de in dit lid getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ten deze van toepassing is. Bij wijziging van de desbetreffende wettelijke bepalingen zal over herziening van deze regeling nader overleg tussen contractanten worden gepleegd.
5. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten, berekend over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het rooster.
6. De werkgever zal het gestelde in de Wet arbeid en zorg volledig naleven, hetgeen inhoudt dat er niet in negatieve zin van deze Wet zal worden afgeweken.

Artikel 16

Vakantie

1. Duur van de vakantie
 - a. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 160 wettelijke plus 40 bovenwettelijke vakantie-uren met behoud van salaris.
Vakantieopnames worden conform de norm (= 7,6 uur) van het verlofsaldo, of indien van toepassing, de urenbank afgeboekt, tenzij er andere contractuele verplichtingen tussen partijen zijn aangegaan. Dan prevaleren de afspraken uit de arbeidsovereenkomst.
 - b. De werkgever verleent aan de werknemer, die per 1 juni van enig jaar een onafgebroken dienstverband heeft c.q. de leeftijd heeft bereikt van:

15 jaar dienstverband of 40 jaar:	8 uren
20 jaar dienstverband of 45 jaar:	16 uren
25 jaar dienstverband of 50 jaar:	24 uren
30 jaar dienstverband of 55 jaar:	32 uren

 extra bovenwettelijke vakantie-uren per jaar met behoud van salaris.
 - c. Jeugdige werknemers, die op 1 juni van enig jaar de 17- of 18-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, ontvangen respectievelijk 32 of 16 uren extra bovenwettelijke vakantie per jaar met behoud van salaris.
 - d. De werknemer, die op 1 juni van enig jaar nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, heeft voor elke kalendermaand recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.
 - e. Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst geen volledige dagtaak verrichten, ontvangen eveneens het in dit lid aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd c.q. dienstduur behoort naar rato van hun dienstverband zoals overeengekomen in hun arbeidsovereenkomst.

- f. Werknemers die werkzaam zijn in flexrooster en vakantie opnemen, ontvangen tijdens die vakantie een loon aangevuld met een gemiddelde flex toeslag wat overeenkomt met de uitbetaalde flex toeslag van de laatste 12 maanden.

2. Berekening aantal vakantie-uren

- a. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer die vóór of op de 15^e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
- b. Wanneer een werknemer na de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
- c. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

3. Aaneengesloten vakantie

- a. De aaneengesloten vakantieperiode wordt door de werkgever gegeven op het door de werknemer gewenste tijdstip, voorzover de eisen van het bedrijf zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen niet verzetten.
- b. 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 vakantie-uren te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze samen met de eventuele verlofuren zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 9 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 snipperuren 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 vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Indien de aaneengesloten vakantieperiode samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 4 van dit artikel, of met een feestdag als bedoeld in artikel 14, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de ondernemingsraad er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperuren te doen opnemen.

4. Aanwijzen collectieve ADV-dagen / inplannen extra dag(en)

- a. De werkgever kan van de vakantie-uren ten hoogste 16 uren als collectieve ADV-dag aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar na overleg met de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. Naast hetgeen in sub a is geregeld, kan werkgever vanaf 1 juli 2024 voor werknemers werkzaam in een flexrooster vanuit de urenbank jaarlijks 16 extra uren (2024: 8 uren) collectief of individueel inplannen. Het inplannen van deze 16 extra uren wordt in overleg vastgesteld en dient anders minimaal 4 weken van tevoren door werkgever bij werknemer(s) kenbaar gemaakt te zijn.

5. Niet opgenomen vakantie-uren

Indien de werknemer alle hem toekomende bovenwettelijke dan wel de na 6 maanden na het jaar van opbouw niet vervallen wettelijke vakantie-uren niet heeft opgenomen voor 30 september volgend op het jaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze uren zal genieten.

6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd die hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgelegd salaris heeft.
- b.
 1. Het onder sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening,
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof,
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst,
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst,
 - zwangerschap of bevalling.
 In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de wettelijke periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectieve oorzaken samen geteld wordt.
 2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in het voorafgaande jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid meegeteld.
Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 2 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

7. Samenvallen van vakantie-uren met bepaalde andere uren waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Uren, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 6 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 15 lid 1 sub b onder 6, 7, 8, 9 en 10 gelden niet als vakantie-uren.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens vastgestelde vakantie- of snipperuren, zullen de uren waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie-uren worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd of door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die uren een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen. Indien één van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling van te doen.
- c. Indien ingevolge het in sub b bepaalde de aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren niet kunnen worden genoten, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die uren alsnog kunnen worden genoten.

8. Vakantie bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen, met dien verstande dat deze vakantierechten niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.

- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantierechten niet heeft opgenomen, zal hem voor elk vakantie-uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 - c. De werkgever heeft het recht bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst het over te veel genoten vakantie-uur en/of snipperuren doorbetaalde salaris bij de laatste salarisbetaling te verrekenen.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van salaris blijkt die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
 - e. De niet genoten vakantierechten zullen na een periode van twee jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid met de werknemer worden verrekend, mits de arbeidsovereenkomst door de werkgever al of niet op verzoek van de werknemer, wordt beëindigd.
9. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofuren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
10. Doorbetaling van het salaris
In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.
11. Uitvoeringsbepaling
De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen dat de werknemers, behalve in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperuren een bepaalde termijn voor de begeerde datum moeten indienen.
12. Vervaltermijn/Verjaringstermijn
Wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij er redenen zijn die buiten de schuld van de werknemer liggen, zoals:
- a. ingeval van ziekte zodanig dat van werknemer redelijkerwijs niet verlangd kan worden vakantie op te nemen;
 - b. ingeval de werknemer door onvoorziene bedrijfsomstandigheden zijn vakantie niet of ten dele op heeft kunnen nemen.
- Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 17

Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan iedere werknemer ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8,33% van het jaarinkomen (exclusief overwerk-diensten, gratificatie en vakantietoeslag). Deze vakantietoeslag zal voor de vakvolwassen werknemer bij een vol jaar dienstverband minimaal € 2.532,- over 2024, € 2.633,- over 2025 en € 2.738,- over 2026 bedragen. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. De deeltijd werknemer heeft naar evenredigheid recht op bovenstaand minimum bedrag.
2. Werknemers, die op het tijdstip van de aaneengesloten vakantie nog geen twaalf maanden in dienst zijn, ontvangen voor iedere maand 1/12 gedeelte van de in lid 1 geregelde vakantietoeslag.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor het tijdstip van de aaneengesloten vakantie

zal aan de werknemer deze vakantietoeslag eveneens worden toegekend naar rato van de arbeidsovereenkomst en voor zover men deze uitkering nog niet eerder heeft genoten.

Artikel 18

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval

1. Indien de werknemer door ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, voor zover hierna niet anders wordt bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen), en minimaal het wettelijk minimumloon, worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Gedurende de tweede periode van 52 weken zal aan de werknemer bij arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 85% van het maandinkomen, mits hij voldoet aan de uitgangspunten van de Wet verbetering poortwachter.
4. De genoemde loondoorbetaling respectievelijk aanvullende uitkeringen zullen achterwege blijven, indien de werknemer op grond van artikel 629 lid 3 BW geen recht op loondoorbetaling heeft.
5. Onder maandinkomen wordt verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt was geweest, overwerk buiten beschouwing gelaten.
6. De werkgever heeft het recht om na overleg met de ondernemingsraad de in dit artikel genoemde bovenwettelijke loondoorbetaling respectievelijk aanvullingsregeling geheel of ten dele in te trekken voor die werknemer, die
 - a. de controlevoorschriften overtreedt,
 - b. misbruik maakt van deze regeling.
7. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
8. Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt zijn de leden 1 tot en met 3 niet van toepassing. In plaats daarvan geldt dat de loondoorbetaling en aanvulling na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd worden uitbetaald gedurende de wettelijke periode van de loondoorbetalingsplicht zoals omschreven in artikel 629 lid 2 BW. De loondoorbetalingsverplichting, re-integratieverplichting en opzegverbod bij ziekte geldt voor een periode van 13 weken zolang het overgangsrecht van toepassing is, en daarna van 6 weken.

Artikel 19

Overlijdensuitkering

Ingeval van overlijden van een werknemer zal aan de nabestaanden conform artikel 674 BW éénmalig een bedrag gelijk aan het salaris over drie maanden worden uitbetaald.

Artikel 20

Gratificatie

Aan de werknemers zal jaarlijks in de maand november een uitkering worden gedaan ten bedrage van 8,33% van het jaarinkomen. De werknemer die slechts een deel van het jaar in dienst van werkgever is, ontvangt een evenredig deel van de uitkering. De gratificatie telt mee bij de vaststelling van de pensioengrondslag.

Artikel 21

Jubileumuitkering

Ter gelegenheid van een 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum heeft de werknemer recht op een jubileum-uitkering van een maandsalaris. Dit maandsalaris zal op een zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze aan de werknemer worden uitgekeerd (er geldt een fiscaal arrangement t.b.v. het 25- en 40-jarig dienstjubileum; niet voor het 50-jarig jubileum).

Artikel 22

Tussentijdse wijziging

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat één van de partijen van oordeel is, redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zal de wederpartij gehouden zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.
2. Indien tussen beide partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.
3. Indien het overleg, als bedoeld in lid 1, niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel (respectievelijk na een beslissing van de Stichting van Arbeid, als bedoeld in lid 2, waarin wordt uitgemaakt, dat inderdaad van een wijziging als in lid 1 van dit artikel bedoeld, kan worden gesproken) tot overeenstemming heeft geleid, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 23

Duur, opzegging en verlenging van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en eindigt op 30 juni 2026; zij eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend te Leeuwarden:

Dr. Oetker Nederland

FNV Voedingsindustrie

CNV (Vakmensen)

C.C. Oetker

E. Brouwer

A.W. Bosma

R. Dol

BIJLAGE I**Functielijst** (classificatie volgens ORBA)

Als bedoeld in artikel 7 lid 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Dr. Oetker Nederland B.V. te Amersfoort, zoals bekend per 1 juli 2023.

Schaal	Groepsgrootte (ORBA punten)	Functienaam
1	0- 23	
2	23- 43	
3	43- 63	Hygiëne Operator Productiemedewerker
4	63- 83	Operator A Logistiek Medewerker Mengerij
5	83-103	Medewerker Magazijn & Expeditie Aankomend Menger Leerling monteur Operator B Telefoniste / Receptioniste
6	103-123	Menger Jr. Monteur Allround Operator Medewerker Consumentenservice / consumer engagement Telefoniste / Receptioniste / Secretariaat (Lwd) Administratief Medewerker TD
7	123-143	Allround Monteur Medewerker Quality Control Medewerker Orderbehandeling Teamleider Mengerij Jr. System Engineer Jr. Digital Marketeer
8	143-163	Medewerker Quality Assurance Jr. Brandmanager Jr. Trademarketeer/category manager Jr. Controller Jr. Inkoper Boekhouder Medewerker Bedrijfsbureau Rayon Manager Commercieel Medewerker Sales Assistant
9	163-183	Teamleider Brandmanager Trademarketeer/category manager Quality Assurance Advisor Rayon Manager Food-Service Salarisadministrateur Supply Chain Coördinator
10	183-203	System Engineer Field Manager Field manager Food-Service Hoofd Accountbureau Hoofd Bedrijfsbureau Procestchnoloog Verpakkingstechnoloog Productontwikkelaar Supply Chain Planner

BIJLAGE II**Salarisschalen per maand per 1 juli 2023**

→ + 4,5%

→ + € 125,-

Groepen		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
0	functiejaar	2439	2475	2531	2595	2680	2795	2958	3163	3423	3746
1	functiejaar	2473	2518	2577	2652	2736	2855	3027	3239	3511	3847
2	functiejaar	2513	2557	2623	2704	2792	2920	3097	3316	3598	3949
3	functiejaar	2550	2597	2666	2760	2847	2980	3168	3391	3685	4050
4	functiejaar	2588	2639	2717	2817	2902	3045	3239	3466	3771	4151
5	functiejaar	2626	2680	2760	2873	2959	3106	3307	3543	3857	4252
6	functiejaar	2663	2720	2806	2926	3015	3169	3379	3616	3942	4353
7	functiejaar		2762	2850	2983	3071	3231	3451	3694	4032	4452
8	functiejaar					3127	3292	3519	3770	4115	4554
9	functiejaar						3358	3589	3844	4201	4656
10	functiejaar								3921	4289	4756
11	functiejaar									4376	4857

Salarisschalen per maand per 1 juli 2024

→ + 4%

Groepen		II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
0	functiejaar	2574	2632	2699	2787	2907	3076	3289	3560	3896
1	functiejaar	2619	2680	2758	2846	2969	3148	3369	3651	4001
2	functiejaar	2659	2727	2812	2904	3037	3221	3449	3741	4107
3	functiejaar	2701	2773	2871	2961	3099	3295	3526	3833	4212
4	functiejaar	2745	2825	2930	3018	3167	3369	3604	3922	4317
5	functiejaar	2787	2871	2988	3077	3231	3439	3685	4011	4422
6	functiejaar	2829	2919	3043	3136	3296	3514	3761	4100	4527
7	functiejaar	2872	2964	3102	3194	3360	3589	3841	4194	4630
8	functiejaar				3252	3424	3660	3921	4279	4736
9	functiejaar					3493	3733	3998	4369	4842
10	functiejaar							4078	4461	4947
11	functiejaar								4551	5051

Salarisschalen per maand per 1 juli 2025

→ + 4%

Groepen		II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
0	functiejaar	2677	2737	2807	2899	3023	3199	3421	3702	4052
1	functiejaar	2724	2787	2868	2960	3087	3274	3503	3797	4161
2	functiejaar	2765	2837	2925	3020	3159	3350	3587	3891	4271
3	functiejaar	2809	2884	2986	3080	3223	3427	3667	3986	4381
4	functiejaar	2855	2938	3047	3138	3293	3503	3749	4079	4490
5	functiejaar	2899	2986	3108	3200	3360	3577	3832	4171	4599
6	functiejaar	2942	3035	3164	3262	3428	3655	3911	4264	4708
7	functiejaar	2987	3083	3226	3321	3494	3733	3995	4361	4816
8	functiejaar				3382	3561	3806	4078	4451	4925
9	functiejaar					3632	3882	4158	4543	5036
10	functiejaar							4241	4639	5145
11	functiejaar								4733	5253

Participatieschaal

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

<u>Participatieschaal voor 21 jaar en ouder</u>	
<u>Voor werknemers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML.</u>	
<u>Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.</u>	
<u>0 functiejaar</u>	<u>100% van het WML</u>
1 functiejaar	105% van het WML
2 functiejaar	110% van het WML
3 functiejaar	115% van het WML
4 functiejaar	120% van het WML

BIJLAGE III**Protocol** bij de cao voor Dr. Oetker Nederland B.V. te Amersfoort**A. Wet verbetering poortwachter**

1. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode, gedurende de eerste 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen en gedurende de tweede 52 weken een aanvulling tot 85% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% respectievelijk 85% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
2. De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne als een externe functie- schriftelijk (laten) doen. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden geplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
3. Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en tevens het aanbod van de werkgever weigert geldt het volgende. Als het UWV oordeelt dat de werknemer onterecht het (aanbod tot vervangend) werk bij een andere werkgever heeft geweigerd, mag deze weigering (die ter toetsing aan UWV is voorgelegd) geen reden zijn tot looninhouding en/of ontslag door werkgever mits werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op ontvangst UWV beschikking) aanvaardt.
4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot een selectie van een of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitsdiensten.
6. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit genomen kan worden. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval bezien worden hoe arbeidsrechterlijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
7. Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt is re-integratie bij een andere werkgever niet aan de orde en is er voor werkgever geen verplichting om een plan van aanpak op te stellen.

B. Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van deze cao (1 juli 2023-1 juli 2026) stelt werkgever medewerkers in staat gebruik te maken van het op fiscaal vriendelijke wijze betalen van vakbondscontributie, mits en zolang de fiscus deze werkwijze faciliteert.

C. Ontzie-maatregelen

Ontzie-maatregelen zijn afspraken in de cao waar medewerkers van 55 jaar of ouder kunnen worden ontzien bij het verrichten van bepaalde werkzaamheden, zoals o.a. werken in flexroosters (art. 11 lid 7), bij overwerk (art. 13 lid 2) en storingsdienst (art. 13 lid 8). cao-partijen hebben afgesproken hierover met elkaar in gesprek te gaan wanneer deze ontzie-maatregelen in de praktijk leiden tot problemen in de bedrijfsvoering.

D. Duurzame Inzetbaarheid/Vitaliteit

Dr. Oetker heeft beleid ontwikkeld m.b.t. Duurzame Inzetbaarheid.

Aanvullend op dit beleid hebben CAO-partijen afgesproken dat werknemers vanaf 1 januari 2018 op hun initiatief en voor rekening van werkgever een loopbaanscan kunnen laten uitvoeren.

E. Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling)

Conform de afspraken in het landelijke Pensioenakkoord hebben partijen afspraken gemaakt over een RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden). De RVU-regeling faciliteert medewerkers werkzaam in een directe/productiefunctie die niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de opschuivende AOW-leeftijd, aangezien een dergelijke regeling niet wordt aangemerkt als een RVU (Regeling Vervroegd Uittreden) met als gevolg dat de pseudo-heffing van 52% bij werkgever achterwege blijft.

De RVU-regeling maakt het mogelijk om vanaf 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. Medewerkers werkzaam in een productie of productie ondersteunende functie binnen de afdelingen Verpakken, Mengerij, Magazijn/Expeditie en/of Technische Dienst met tenminste 10 dienstjaren bij Dr. Oetker Nederland die in de periode 1 januari 2021 en 31 december 2025 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd zitten, kunnen aan de regeling deelnemen. Zowel Dr. Oetker Nederland als de betreffende medewerker dienen hun wederzijdse goedkeuring te geven voor deelname aan de regeling.

Deelname aan de regeling betekent dat de arbeidsovereenkomst en alle daaruit voortvloeiende verplichtingen (zoals o.a. het betalen van de pensioenpremie) worden beëindigd.

Werknemer ontvangt over de jaren die hij deelneemt een uitkering die gelijk is aan het bedrag van de AOW-uitkering, deze bedraagt op dit moment 22.164 euro op jaarbasis. Deeltijd werknemers ontvangen dit naar rato van hun dienstverband. De uitkering is belast bij werknemer. De werknemer kan de uitkering zelf verder aanvullen door bijv. pensioen naar voren te halen.

De regeling zal tussen partijen nader in een reglement worden uitgewerkt.

De huidige RVU-regeling, die gebaseerd is op een landelijke regeling, eindigt wettelijk per 31 december 2025. Het is nu nog niet duidelijk of er vanaf 1 januari 2026 een vervolg op deze landelijke regeling komt en zo ja, onder welke voorwaarden.

Dr. Oetker onderzoekt nog of er in de periode 1 januari 2026 tot 1 juli 2026 überhaupt medewerkers zijn die in aanmerking kunnen komen voor deze regeling. Als dat het geval is dan zal, als de landelijke regeling onder dezelfde voorwaarden wordt vervolgd, Dr. Oetker de huidige RVU-regeling voor de looptijd van de CAO, dus tot 1 juli 2026, continueren. En als de landelijke regeling in dat geval afwijkt dan gaan CAO-partijen in de 2e helft van 2025 in overleg hoe de RVU-regeling voor de periode 1 januari 2026 tot 1 juli 2026 vorm kan worden gegeven.

F. Studie naar een ‘in deeltijd werken-regeling’ (zogenaamde 80-90-100-regeling of een variant)

Partijen gaan studeren of zij over willen gaan tot een regeling waarbij werknemers in deeltijd kunnen werken en zo ja, onder welke condities. Hierbij zal in ieder geval aandacht zijn voor

doelgroepen die in aanmerking zouden kunnen komen voor een dergelijke de regeling, de verhoudingen tussen het percentage dat er minder wordt gewerkt en het percentage inkomen en het percentage pensioenopbouw en hoe de regeling zich verhoudt tot bestaande ontzietmaatregelen.

Om organisatorisch niet in de problemen te komen is ervoor gekozen om niet gelijktijdig én een ‘in deeltijd werken-regeling’ én een regeling om eerder te kunnen stoppen met werken (RVU-regeling; zie hiervoor) operationeel te hebben. Om die reden zal een ‘in deeltijd werken-regeling’ in ieder geval niet vóór 1 juli 2025 worden ingevoerd.

Partijen starten de studie uiterlijk op 1 juli 2024 en ronden deze uiterlijk 1 juli 2025 af.

G. Fietsenplan

De huidige fietsenplan regeling wordt verruimd tot € 3.000,= en is voor alle werknemers beschikbaar ongeacht woon-werk afstand. Deelname is maximaal eens in de 5 jaar mogelijk. Betaling vindt plaats uit verlofdagen of bruto inleg. Dr. Oetker Nederland is de eerste 5 jaar eigenaar van de fiets en het eigendom wordt na die 5 jaar overgedragen op de werknemer. Voor de werknemer zijn er geen additionele kosten. De fiscale bijtelling en het restbedrag van de aankoop vinden plaats binnen de vrije ruimte van de WKR en zijn voor rekening van Dr. Oetker Nederland. In het geval er ineens teveel aanvragen zijn, staat het Dr. Oetker Nederland vrij om de aanvragen te beperken dan wel te reguleren (middels het instellen van een quotum). Zo mogen bijvoorbeeld het voorjaars- en het eindejaarsfeest niet in het gedrang komen, omdat de vrije ruimte in de WKR daarvoor ontoereikend is. Het fietsenplan wordt uitgewerkt in een interne regeling.

H. Uitzendkrachten

Uitzendkrachten die werkzaam zijn in een vaste positie binnen het formatieplan en FTE-budget komen bij goed functioneren na 12 maanden in aanmerking voor een contract voor onbepaalde tijd. Dit ter beoordeling van werkgever. Deze regeling geldt echter niet voor tijdelijke ‘flexposities’.

I. Inconveniëntentoeslag (art. 8 lid 2)

De inconveniëntentoeslag wordt eenmalig (in de cao met een looptijd van 1 juli 2021 tot 1 juli 2023) verhoogd met bruto € 5,= per kwartaal en zal daarna telkens worden geïndexeerd met de in de cao overeengekomen loonstijging(en).

J. Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding wordt per 1 juli 2024 verhoogd van € 2,- naar € 2,35 per thuiswerkdag.

K. Lijneigenaren/Leerambassadeurs

Dr. Oetker kent reeds een soortgelijk initiatief, waarbij lijneigenaren collega’s trainen. In de 2e helft van 2024 zullen CAO-partijen in een periodiek overleg met elkaar bespreken in hoeverre het initiatief van vakbonden ten aanzien van Lijneigenaren/Leerambassadeurs kan aanhaken bij het reeds bestaande initiatief.

L. Rouwverlof

CAO-partijen onderzoeken in de 2e helft van 2024 in een periodiek overleg over de mate waarin medewerkers absent zijn als gevolg van onvoldoende rouwverwerking.

BIJLAGE IV**Uitwerking flexibele werktijdenregeling**

Partijen hebben afgesproken dat het werken met de klokurenmatrix niet tot een lagere toeslag mag leiden in vergelijking met de voormalige 2- en 3-ploegdienst.

De klokurenmatrix

Hierna worden de toeslagen conform de klokurenmatrix vergeleken met de voormalige 2- en 3-ploegdienst.

Voor een juiste berekening van de flextoeslag moeten de uurtoeslagen van alle diensten binnen een flexrooster bij elkaar op worden geteld. Dat totaal dient vervolgens te worden gedeeld op de bruto arbeidstijd van alle diensten binnen dat flexrooster. De uitkomst is een percentage toeslag van het maandsalaris.

Vergelijking met de voormalige 2-ploegdienst

De normale arbeidstijd voor werknemers in het 2-ploegenrooster ligt tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 23.00 uur exclusief een ½ uur pauze. Toepassing van de klokurenmatrix leidt tot een toeslag van 13,9% van het maandsalaris.

Berekening (o.b.v. de klokurenmatrix zoals die gold tot 1 juli 2013):

Maandag:	6 x 34% en 1 x 32% en 10 x 0% = 236%
Dinsdag:	6 x 34% en 1 x 32% en 10 x 0% = 236%
Woensdag:	6 x 34% en 1 x 32% en 10 x 0% = 236%
Donderdag:	6 x 34% en 1 x 32% en 10 x 0% = 236%
Vrijdag:	6 x 34% en 1 x 32% en 10 x 0% = <u>236%</u>
	1180% / 85 uur (2-ploegen van 40 uur per week en 2,5 uur per week pauze)
	13,9%

Met ingang van 1 juli 2013 is de klokurenmatrix op onderdelen aangepast. De berekening is nu als volgt:

Maandag:	7 x 34% en 10 x 0% = 238%
Dinsdag:	7 x 34% en 10 x 0% = 238%
Woensdag:	7 x 34% en 10 x 0% = 238%
Donderdag:	7 x 34% en 10 x 0% = 238%
Vrijdag:	7 x 34% en 10 x 0% = <u>238%</u>
	1190% / 85 uur (2-ploegen van 40 uur per week en 2,5 uur per week pauze)
	14,0%

Vergelijking met de voormalige 3-ploegdienst

De normale arbeidstijd voor werknemers in het 3-ploegenrooster ligt tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur. Toepassing van de klokurenmatrix leidt tot een toeslag van 20,1% van het maandsalaris.

Berekening (o.b.v. de klokurenmatrix zoals die gold tot 1 juli 2013):

Maandag:	6 x 34% en 2 x 32% en 10 x 0% = 268%
Dinsdag:	6 x 34% en 8 x 32% en 10 x 0% = 460%
Woensdag:	6 x 34% en 8 x 32% en 10 x 0% = 460%
Donderdag:	6 x 34% en 8 x 32% en 10 x 0% = 460%
Vrijdag:	6 x 34% en 8 x 32% en 10 x 0% = 460%
Zaterdag:	6 x 50% = <u>300%</u>
	2408% / 120 uur (3-ploegen van 40 uur per week)
	20,1%

Met ingang van 1 juli 2013 is de klokurenmatrix op onderdelen aangepast. De berekening is nu als volgt:

Maandag:	8 x 34% en 10 x 0%	= 272%
Dinsdag:	14 x 34% en 10 x 0%	= 476%
Woensdag:	14 x 34% en 10 x 0%	= 476%
Donderdag:	14 x 34% en 10 x 0%	= 476%
Vrijdag:	14 x 34% en 10 x 0%	= 476%
Zaterdag:	6 x 50%	= 300%
		2476% / 120 uur (3-ploegen van 40 uur per week)
		20,6%

In het 2- en 3-ploegenrooster wordt uitgegaan van 8 uur per dienst. Vijf diensten per week leidt tot een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Doordat de CAO uitgaat van een 38 uryge werkweek, zullen de meer gewerkte uren worden toegevoegd aan het saldo in de urenbank.