

2021-2022

Algemene
Verpakkingsindustrie B.V.

CAO



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Geldigheid : 1 januari 2021 t/m 31 maart 2022.
Versie 1 d.d. 06 juli 2021

INHOUD

Artikel 1 - Definities	2
Artikel 2 – Algemene verplichtingen van de werkgever	2
Artikel 3 – Algemene verplichtingen van de vakvereniging.....	2
Artikel 4 – Algemene verplichtingen van de werknemer	2
Artikel 5 – Aanstelling en ontslag	3
Artikel 6 – Arbeidsduur en dienstrooster	4
Artikel 7 – Functiegroepen en salarisschalen	4
Artikel 8 – Toepassing van de salarisschalen	5
Artikel 9 – Extra beloning ploegenarbeid	5
Artikel 10 – Extra beloning voor arbeid tijdens het weekeinde	5
Artikel 11 – Overplaatsing naar een lager beloond dienstrooster	6
Artikel 12 – Overwerk	6
Artikel 13 – Zon- en feestdagen	6
Artikel 14 – Kort verzuim met behoud van salaris	7
Artikel 15 – Vakantie	7
Artikel 16 – Vakantietoeslag	9
Artikel 17 – Arbeidsongeschiktheid.....	9
Artikel 18 – Uitkering bij overlijden.....	9
Artikel 19 – Bedrijfsreglement.....	9
Artikel 20 – Pensioenregeling, verzekering ANW-gat en WIA premie.....	10
Artikel 21- Winstdelingsregeling.....	10
Artikel 22 – Roostervrije dagen en ouderschapsverlof	11
Artikel 23 – Tussentijdse wijziging	11
Artikel 24 – Duur en opzegging	11
Bijlage I – Salaristabellen	12
Bijlage II – Protocol Wet Verbetering Poortwachter	13
Bijlage III – Overige afspraken	14

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: Algemene Verpakkings Industrie B.V.
- b. Vakvereniging: FNV
- c. Werknemer: elke werknemer (m/v) in dienst van de onderneming
- d. Basisloon: Het in de bijlage I van deze overeenkomst vermelde basisloon per kalendermaand
- e. Maandsalaris: Basisloon plus ploegentoeslag
- f. Maand inkomen: maandsalaris plus overwerktoeslag en eventueel andere toeslagen
- g. Personeelsvertegenwoordiging: De personeelsvertegenwoordiging van AVI B.V.
- h. Dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen normaliter de werkzaamheden aanvangen en beëindigen en eventueel onderbreken.
- i. Normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster de werkzaamheden verrichten.

ARTIKEL 2 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao of het bedrijfsreglement.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao en het eventueel geldend bedrijfsreglement. In de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen : de functiegroep, de functie, de salarisschaal en eventueel het aantal functiejaren.
4. De werkgever zal maatregelen nemen welke nodig zijn om de veiligheid in zijn onderneming en de milieu hygiënische aspecten verbonden aan het productieproces te borgen en hierover overleggen met de personeelsvertegenwoordiging .
5. Werkgever zal tijdig in overleg treden met de betrokken vakvereniging als de werkgelegenheid duurzaam of tijdelijk dreigt te verminderen of te vervallen. Werkgever zal pas overgaan tot gedwongen ontslag van medewerkers als gevolg van reorganisatie, fusie en/of bedrijfssluiting na overleg met de personeelsvertegenwoordiging en de vakvereniging.
6. De werkgever zal de personeelsvertegenwoordiging en vakvereniging informeren wanneer er investeringsplannen zijn die een aanmerkelijke invloed hebben op de werkgelegenheid.

ARTIKEL 3 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

De vakvereniging verbindt zich deze cao na te zullen leven en geen acties te ondernemen anders dan volgens artikel 26 (vredesplicht) mogelijk is.

ARTIKEL 4 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van de redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden bij en ten behoeve van de onderneming, voor zover deze werkzaamheden redelijkerwijs van de werknemer kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden zich, voor wat de dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst/dienstrooster.
4. 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.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en goede arbeidsverhoudingen binnen het bedrijf en zal de aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven naleven conform het bedrijfsreglement.
6. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige, nevenwerkzaamheden verricht die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever, nadat schriftelijk bezwaar tegen voortzetting van de genoemde nevenwerkzaamheden is kenbaar gemaakt, het recht de werknemer het verrichten van dergelijke werkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden.

7. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enige 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 17 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn functie bekend wordt, zoals bijv. Omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
9. Als de medewerker arbeidsongeschikt raakt door toedoen van een derde, zal de medewerker meewerken aan verhaal van de loonschade.

ARTIKEL 5 – AANSTELLING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan de werkgever de wettelijke proeftijd overeenkomen.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden gesloten voor:
 - a. onbepaalde tijd
 - b. bepaalde tijd
 - c. het verrichten van werkzaamheden van een bepaald project
 - d. het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aardIn de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal drie keer voor bepaalde tijd is voortgezet en deze arbeidsovereenkomsten tezamen niet langer duren dan 24 maanden, eindigt de één, twee of drie maal voortgezette dienstbetrekking na aanzegging van rechtswege.
 - a. door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - b. Kortere dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
 - c. 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden
 - d. 10 jaar of langer: 13 weken
 - e. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand
 - f. 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.
4. 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.
5. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat zal als regel door hem de voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden. Mits niet meer 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 met inachtneming van de daar opgenomen rustpauze van 30 minuten per dag.
 - b. Een twee-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week met inachtneming van de daar opgenomen rustpauze van 30 minuten per dag.
 - c. Een drie-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week met inachtneming van de daar opgenomen rustpauze van 30 minuten per dag, waarbij de rustpauze afhankelijk is van de mogelijkheid om tijdens de dienst bij machines weg te kunnen. Ten aanzien van de rustpauze worden afdelingsspecifieke afspraken gemaakt.
 - d. 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.
2. De werktijden zijn als volgt :
 - a. In dagdienst wordt normaliter als volgt gewerkt
 - Maandag tot en met donderdag van 07.00 tot 16.00 uur en op vrijdag van 07.00 tot 11.00 uur.
 - b. In twee-ploegendienst wordt normaliter als volgt gewerkt:
 - maandag tot en met donderdag de 1e ploeg van 06.00 tot 14.45 uur en vrijdag van 07.00 tot 12.00 uur en de 2e ploeg van maandag tot en met donderdag van 14.45 tot 00.45 uur, waarbij de werknemers periodiek van ochtend- en avonddienst wisselen.
 - De werknemer is werkzaam in het regelmatig wisselende dienstrooster zoals dat in overleg met de personeelsvertegenwoordiging is vastgesteld.
 - c. In drie-ploegendienst wordt normaliter als volgt gewerkt:
 - 1e ploeg 22.45 tot 06.45 uur
 - 2e ploeg 06.45 tot 14.45 uur
 - 3e ploeg 14.45 tot 22.45 uur

De werknemer is werkzaam in het regelmatig wisselende dienstrooster zoals dat in overleg met de personeelsvertegenwoordiging is vastgesteld.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin de werknemer zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster gaat in aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaats vindt.
4. Over structurele dienstroosterwijzigingen pleegt de werkgever overleg met de personeelsvertegenwoordiging en vakbond. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zaterdag of zondag, is de werkgever gehouden overleg te plegen met de vakvereniging.

ARTIKEL 7 – FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. De werknemers in de productie worden ingedeeld in functiegroepen die vermeld zijn in bijlage I. Voor werknemers werkzaam op kantoor, verkoop en technische dienst worden de functies, gezien de verscheidenheid in de uit te voeren werkzaamheden en de genoten opleidingen geregeld bij individuele arbeidsovereenkomst, waarin wordt verwezen naar de in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen van toepassing zijnde bepalingen.
2. Over de indeling van nieuwe of gewijzigde functies wordt door de werkgever overleg gepleegd met de vakvereniging.
3. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op leeftijd. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

4.
 - a. De werknemer die tijdelijk overgeplaatst wordt in een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt ontvangt dit hogere salaris met ingang van de dag na overplaatsing.
 - b. De werknemer die na afloop van de tijdelijke overplaatsing, als bedoeld onder lid 4a, wordt teruggeplaatst, ontvangt het geldende schaalsalaris met ingang van de dag na de terugplaatsing.
5. Een tijdelijke overplaatsing in een functie waarvoor een lager functieloon geldt heeft geen loonsverlaging tot gevolg.
6. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende periode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

ARTIKEL 8 – TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Werknemers die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd (leeftijdsschaal).
2.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden ontvangt deze het volledige salaris van de volgende salarisschaal
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 6 bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris.
3. 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 valide 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.
4. Werknemers die krachtens de bepalingen van de EHBO/BHV gediplomeerd en bevoegd zijn eerste hulp bij ongevallen in het bedrijf te verlenen, ontvangen een EHBO/BHV toeslag van € 24,58 per kalendermaand.
5. De vastgestelde salarissen worden maandelijks uitbetaald op de 25e van de maand, tenzij dit in een weekend valt. In dat geval wordt er de laatste werkdag voor de 25e uitbetaald.

ARTIKEL 9 – EXTRA BELONING PLOEGENARBEID

De werknemer die arbeid verricht in ploegendienst ontvangt voor de twee- danwel de drie-ploegendienst de volgende toeslag per periode:

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| • Drie-ploegendienst | 22,4 % van het basisloon |
| • Twee-ploegendienst | 11,2 % van het basisloon |

ARTIKEL 10 – EXTRA BELONING VOOR ARBEID TIJDENS HET WEEKEINDE

1. De werknemer die arbeid verricht tijdens het weekeinde of in de nacht volgend op een feestdag, ontvangt de navolgende toeslagen:

• Zaterdag van 00.00 uur tot 12.00 uur	50 %
• Zaterdag van 12.00 uur tot 18.00 uur	75 %
• Zaterdag van 18.00 uur tot maandag 06.00 uur	100 %

Dit geldt alleen als de werknemer die in opdracht van de werkgever binnen 40 uur per week op andere tijden werkt dan het voor hem normaal geldende dienstrooster.
2. Voor te verrichten arbeid voor of na een feestdag geldt dezelfde toeslag als op zaterdag na 18.00 uur tot maandag 06.00 uur.

ARTIKEL 11 – OVERPLAATSING NAAR EEN LAGER BELOOND DIENSTROOSTER

1. De werknemer die - anders dan op eigen verzoek en tenminste een jaar drie- respectievelijk twee-ploegendienst werkzaam is geweest en wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster c.q. dagdienstrooster - ontvangt een tijdelijke toeslag op basis van de éénmalige vaststelling van het verschil in de ploegentoeslag tussen de oude en de nieuwe indeling. Dit verschil wordt betaald over de periode van :
 - 3 maanden : 100 %
 - 3 maanden : 75 %
 - 3 maanden : 50 %
 - 3 maanden : 25 %Dit verschil wordt eens per drie maanden uitbetaald.
2. Indien de werknemer 55 jaar of ouder is en minimaal vijf jaar in ploegendienst heeft gewerkt en anders dan op eigen verzoek wordt geplaatst in een dagdienstrooster behoudt de op het moment van overplaatsing geldende ploegentoeslag tot de pensioengerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 12 – OVERWERK

1. Onder overuren wordt verstaan de uren gedurende, welke door de werknemer in opdracht van de werkgever, arbeid wordt verricht buiten het voor de werknemer geldende dagelijkse dienstrooster en waarmee de daarop aangegeven vastgestelde werktijd wordt overschreden.
2. Overuren worden extra beloond met de volgende toeslagen over het uur-inkomen:
 - a. Voor overwerk verricht op uren gelegen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur: 50 %
 - b. Van zaterdag 12.00 uur tot 18.00 uur: 75 %
 - c. Van zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur: 100 %
 - d. Voor uren op feestdagen: 100 %, waarbij de feestdaguren bepaald worden overeenkomstig het gestelde in artikel 10 lid 2.Deze toeslagen worden betaald over het uur-inkomen inclusief eventuele ploegentoeslag, als bedoeld onder artikel 9 en 10.
3. De rustpauze nodig door overwerk, in opdracht van de werkgever, wordt een maximum van een half uur als overwerk beschouwd en dient zo veel mogelijk in de kantine van de werkgever te geschieden.
4. De werknemer in dagdienst die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning geregeld in dit artikel, even zovele uren verzuim met behoud van loon, tot een maximum van 9 uren. Als het overwerk begint na 04.00 uur in de ochtend ontstaan er geen rechten op verzuimuren.
5. De werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt is niet verplicht overwerk te verrichten.

ARTIKEL 13 – ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt in deze overeenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Kerstdagen en Koningsdag, voor zover deze dagen niet op een zondag vallen, alsmede Paasmaandag, Hemelvaartsdag en Pinkstermaandag en eventueel door de overheid vastgestelde nationale feestdag (eenmaal per vijf jaar op 5 mei).
2. Goede vrijdag wordt niet als feestdag beschouwd.
3. Op feestdagen wordt geen arbeid verricht.
4. Voor niet-gewerkte uren in verband met een feestdag wordt het gederfde roosterinkomen vergoed.

ARTIKEL 14 – KORT VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

Met uitsluiting van het anders en overige in artikel 629 B.W. bepaalde geldt het volgende:

1. Bij ziekte en ongeval van de werknemer is het in artikel 17 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen kan de werknemer verzuim met behoud van loon toegekend worden waarbij de werkgever gerechtigd is zonnodig bewijsstukken op te vragen bij de medewerker.
 - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) / partner of een van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. Gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van een van de ouders of niet onder a. genoemde kinderen.
 - c. Gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e) / partner, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters en zwagers;
 - d. Gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij het huwelijk;
 - e. Gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een van de kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. Gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders of grootouders, en bij 25-, of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - g. Gedurende 5 dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote / partner;
 - h. Gedurende een dag of dienst bij het 12 ½-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - i. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 ½ uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist , voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats. Voor parttimers geldt dat zij verzuimuren op een ander moment dienen in te halen;
 - j. Gedurende een dag of dienst per kalenderjaar bij verhuizing;

ARTIKEL 15 – VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 verlofdagen / diensten met behoud van salaris. Jaarlijks wordt hiervan 1 dag vast besteed aan het traditioneel vrij zijn op de laatste dag van de Volendamse kermis.
3. Jeugdigen tot en met 18 jaar hebben recht op 5 verlofdagen / diensten extra.
4. Bovendien heeft de werknemer bij een ononderbroken dienstverband recht op extra vakantie bij het behalen van een dienstverband van:
 - a. Bij 5 jaar dienstverband 1 extra verlofdag
 - Bij 15 jaar dienstverband 2 extra verlofdagen
 - Bij 25 jaar dienstverband 3 extra verlofdagen
 - Bij 35 jaar dienstverband 4 extra verlofdagen
 - Bij 40 jaar dienstverband 5 extra verlofdagen
 - b. Werknemers die werkelijk in drieploegendienst werkzaam zijn hebben recht op een verlofdag extra.
5. Een werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit dienst van de werkgever is getreden heeft in dat vakantiejaar voor elke maand werkzaamheid in dat jaar recht op een evenredig deel van de vakantiedagen inclusief de eventuele extra verlofdagen zoals in punt 4 vermeld.
6. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten: de werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mee te delen hoeveel rechten op vakantie de werknemer bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.
7. Tijdstip van de vakantie :
 - a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden mei tot en met september.
 - b. Indien de werkgever, het bedrijf of een gedeelte van de onderneming stopzet, om tijdens die stopzetting de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, dan zullen de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de personeelsvertegenwoordiging aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Het

- tijdvak van de aaneengesloten vakantie zal voor 15 januari van ieder jaar worden vastgesteld.
- c. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van tenminste 15 werkdagen.
 - d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven die tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van loon als bedoeld in lid 7 van dit artikel voldoende zijn voor de in sub b en c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer
 1. In een andere afdeling van de onderneming dan waartoe de werknemer 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 vakanties reserveert en/of
 4. Teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopend kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
8. Snipperdagen
 - a. De werkgever kan in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging per jaar maximaal drie vaste snipperdagen aanwijzen.
 - b. De overige vrije snipperdagen zullen na tijdige aanvraag zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld.
 9. Vakantie buiten het vakantiejaar: Indien de werknemer de hem toegekende vakantiedagen niet voor 31 maart volgende op het vakantiejaar waarin deze zijn verworven heeft opgenomen is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.
 10. Het niet opbouwen van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
 - a. De werknemer bouwt geen vakantierechten op over de tijd waarin de medewerker niet werkt en geen loon ontvangt, zoals bij onbetaald verlof of schorsing.
 - b. Het onder a. Bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer de werkzaamheden niet heeft verricht wegens
 - Ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer ,het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking opgebouwd maar 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 het dienstverband
 - Zwangerschap of bevalling; in deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen worden geteld.
 11. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.
 - a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht omdat het verlof op grond van artikel 15 lid 11 sub b of artikel 14 lid 2 sub a, b, c en g betreft, gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Ziekte tijdens vakantie, dient onmiddellijk gemeld te worden bij de werkgever, deze dagen zullen dan als ziektedagen worden geregistreerd.

De ziekte moet krachtens de bepalingen van de Wet Poortwachter zijn vastgesteld en de werknemer moet aannemelijk kunnen maken dat de werknemer zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen.
 12. Vakantie bij ontslag
 - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen tenzij zulks tussen de werkgever en hem wordt afgesproken.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen zal hem voor elke vakantiedag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 - c. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie- en/of snipperdagen heeft opgenomen zal een verrekening plaatsvinden met zijn loon De werkgever reikt indien de werknemer hierom verzoekt bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt, de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
-

13. Nadere bepalingen

- a. AVI zal met de PVT AVI komen tot een richtlijn ten aanzien van voorwaarden die aangehouden moeten worden ten aanzien van tijdige aanvraag van vrije dagen waarbij met de bedrijfsplanning rekening gehouden wordt. Daarnaast zal AVI leidinggevende instrueren om bij niet voorziene omstandigheden een soepel beleid te voeren bij het kunnen verkrijgen van snipperverlof.
- b. Met ingang van 1 januari 2016 bestaat voor werknemers de mogelijkheid om – in overleg met de werkgever – per jaar maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen.
- c. Met ingang van 1 januari 2016 krijgen werknemers de mogelijkheid om -in overleg met de werkgever- reeds opgebouwde dienstjaar- of leeftijdsdagen structureel te verkopen.

ARTIKEL 16 – VAKANTIETOESLAG

1. Aan de werknemer wordt jaarlijks uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag uitbetaald van 8 % van twaalf maal het maandsalaris per 1 april van dat jaar.

ARTIKEL 17 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, dan gelden voor hem - zulks in afwijking van artikel 629 BW – uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet en de WIA, voor zover uitdrukkelijk niet anders bepaald.
2.
 - a. De werknemer die de desbetreffende voorschriften en aanwijzingen stipt in acht neemt, ontvangt bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een hem overkomen bedrijfsongeval gedurende maximaal 1 jaar een uitkering ten bedrage van 100 % van zijn bruto loon.
 - b. De werknemer die de desbetreffende voorschriften stipt in acht neemt ontvangt bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een door hem overkomen bedrijfsongeval in het tweede jaar van ziekte gedurende maximaal 1 jaar een uitkering ten bedrage van 70 % van zijn of haar netto loon, indien de werknemer zich houdt aan de uitgangspunten van de Wet verbetering Poortwachter zal deze worden verhoogd met 30 % nettoloon.
3. Onder nettoloon wordt in dit artikel verstaan het loon onder aftrek van de wettelijke inhoudingen berekend op basis van het dienstrooster en het basis uurloon, die gegolden zouden hebben als de werknemer normaal had gewerkt, een en ander exclusief overwerkvergoeding.
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 uitkering zoals vermeld in artikel 2 sub a en sub b (ziektegeld) wordt door de werkgever niet betaald als :
er sprake is van misbruik of eigen schuld van de werknemer of als de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan de niet opvolging van de desbetreffende door de werkgever gegeven voorschriften en aanwijzingen ten aanzien van veiligheid en/of controlevoorschriften zijn overschreden.
6. De opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte stopt na zes maanden. Indien de werknemer re-integreert, wordt naar rato van het aantal uren re-integratie wel opgebouwd.

ARTIKEL 18 – UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn erfgenamen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag gebaseerd op het laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen van de werknemer uit te betalen in drie maal een maandsalaris.
2. Onder erfgenamen wordt verstaan
 - a. De langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partner, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden
 - b. Indien deze niet in leven is, de minderjarige wettige kinderen.

ARTIKEL 19 – BEDRIJFSREGLEMENT

1. De werkgever heeft een bedrijfsreglement, houdende nadere regels ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.
2. De inhoud van een in te voeren bedrijfsreglement alsmede eventuele wijzigingen daarvan zal niet dan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging geschieden en niet eerder dan 4

weken nadat de vakvereniging daarvan op de hoogte is gesteld, onverminderd het recht van de vakvereniging om gedurende deze 4 weken ter zake overleg te plegen met de werkgever.

3. Bij klachten over ongewenste intimiteiten kan men zich wenden tot de directie, waarna de directie met een lid van de Personeelsvertegenwoordiging een vertrouwensteam van twee personen zal formeren die de klachten zullen onderzoeken en behandelen.

ARTIKEL 20 – PENSIOENREGELING, VERZEKERING ANW-GAT EN WIA PREMIE

1. 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 de werkgever ter zake overleg gepleegd heeft met de vakvereniging.
2. ANW-gatverzekering
In het bedrijf van de werkgever bestaat een verzekering voor het ANW-gat, waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. De premie wordt door de werkgever afgedragen. De werkgeversbijdrage in de premie bedraagt 1 % van het brutoloon en de resterende premie wordt per kalendermaand ingehouden op het loon van de werknemer. Wijzigingen in de ANW-gat verzekering zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat overleg is gepleegd met de vakvereniging.
3. Er is een verzekering afgesloten voor de suppletie op de WIA, waarbij in alle gevallen de uitkering door de assuradeuren zal worden aangevuld tot 70 % van het salaris. De premie komt voor rekening van de werkgever waarbij 25 % van de netto WGA-premie zal worden ingehouden op het netto salaris.
4. Per 1 januari 2019 is een pensioencontract met Zwitserleven afgesloten op basis van beschikbare premie. Er zijn geen inhoudingen voor werknemers, de kosten worden door werkgever gedragen.

ARTIKEL 21- WINSTDELINGSREGELING

1. Algemeen
De winstdelingsregeling geldt voor alle werknemers in actieve dienst van de vennootschap.
2. Begrippen
 - a. Winstuitkering: de winstuitkering is afhankelijk van het vastgestelde en door de externe registeraccountant goedgekeurde bedrijfsresultaat. Als bedrijfsresultaat geldt het resultaat voor verrekening van financiële lasten en baten en voor aftrek van belasting op de winst.
 - b. Berekeningsgrondslag: De winstuitkering wordt berekend over 12 x het bruto basissalaris per kalendermaand verhoogd met de toeslag voor ploegenarbeid.
 - c. Berekeningstijdvak: De winstuitkering wordt berekend over het kalenderjaar. Werknemers die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst zijn geweest ontvangen een winstuitkering naar evenredigheid. Bij berekening naar evenredigheid geldt dat de maand van indiensttreding als volledige maand wordt meegeteld. De maand van uitdiensttreding wordt niet meegeteld. Werknemers met een deeltijdbaan ontvangen een winstuitkering op basis van het bedrag als genoemd bij de berekeningsgrondslag.
 - d. Tijdstip van uitbetaling: In augustus van elk kalenderjaar wordt de winstuitkering betaalbaar gesteld.
3. Hoogte van de winstuitkering: Het bedrag dat ter beschikking wordt gesteld voor winstuitkering inclusief sociale lasten bedraagt 8 % van het bedrijfsresultaat genoemd onder artikel 21 sub 2a over het voorgaande boekjaar, mits het bedrijfsresultaat € 453.900 of hoger is. Het bedrag van de winstuitkering wordt pro rata de berekeningsgrondslag als genoemd in artikel 21 sub 2b en sub 2c over de werknemers verdeeld. Het bruto bedrag van de uitkering kan met een daartoe wettelijk gesteld maximum premie- en belastingvrij op een geblokkeerde spaarrekening worden overgeschreven.

4. Betaling: Werknemers die in de loop van het kalenderjaar de onderneming verlaten, ontvangen op het tijdstip van uitbetaling na hun uitdiensttreding de eventuele winstuitkering over het vorige jaar.
5. Beperkingen
 - a. Werknemers met een gedeeltelijke of volledige WIA-uitkering ontvangen over het arbeidsongeschiktheidspercentage vermenigvuldigd met de berekeningsgrondslag geen winstuitkering.
 - b. Geen uitkering vindt plaats indien het totale dienstverband een jaar (12 maanden) of korter is geweest en wordt beëindigd ongeacht de reden.
 - c. Geen uitkering vindt plaats bij ontslag door de onderneming wegens dringende redenen. Dit gebeurt in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging.
6. Bijzondere bepalingen
 - a. Wanneer een werknemer is overleden hebben de nabestaanden recht op een evenredig deel van de winstuitkering berekend over het aantal maanden van het dienstverband. De maand van overlijden telt volledig mee. Dit laat overigens de bij CAO vastgelegde overlijdensuitkering ongewijzigd.
 - b. Door verkorting van de arbeidsduur wegens ouderschapsverlof, zorg- of calamiteitenverlof of onbetaald verlof vindt over de tijd dat niet is gewerkt geen uitkering plaats.
7. Ingangsdatum
 - a. deze regeling is ingegaan op 1 januari 1992 en was voor het eerst van toepassing over het boekjaar 1991.
 - b. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet zal de toepassing daarvan geschieden naar de geest van de voorgaande bepalingen, zulks ter beoordeling van de directie en de Personeelsvertegenwoordiging.
8. Bijzondere bepaling:
 - a. Partijen zijn het er over eens dat een dergelijke regeling effectief moet zijn. Mocht deze regeling niet tot uitkering komen, dan zullen partijen eind 2020 nader overleg voeren om de regeling in de eerstvolgende CAO-periode zo mogelijk aan te passen.

ARTIKEL 22 – ROOSTERVRIJE DAGEN EN OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 6 roostervrije dagen per kalenderjaar.
2. De werknemer kan een beroep doen op onbetaald deeltijdverlof conform de bepalingen in de Wet Ouderschapsverlof. Het onbetaalde deeltijdverlof heeft geen invloed op de pensioenopbouw van de desbetreffende werknemer.

ARTIKEL 23 – TUSSENTIJDSE WIJZIGING

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische aard in Nederland voordoet dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de eventueel door te voeren wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad een wijziging van algemeen economische aard als in lid 1 bedoeld heeft plaatsgehad, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetwelk partijen zal binden.
3. Clausule tekst wijziging

ARTIKEL 24 – DUUR EN OPZEGGING

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een tijdvak van 1 januari 2021 tot 1 april 2022. Deze overeenkomst eindigt zonder dat voorafgaande opzegging noodzakelijk is.

Werkgever:
Algemene Verpakkingindustrie B.V.
te Volendam

FNV
te Amsterdam



P. Roskam.

BIJLAGE I – SALARISTABELLEN

Salaristabel

Datum	Salaris per	Sealer	Drukker	Extrudeur
1 januari 2018	4 weken	€ 2.170,49	€ 2.366,36	€ 2.450,99
1 oktober 2018	4 weken	€ 2.192,19	€ 2.390,02	€ 2.474,59
1 januari 2019	Maand (= omgerekend vanaf 4 weken periode)	€ 2.374,87	€ 2.589,19	€ 2.680,81
1 april 2019	Maand	€ 2.405,74	€ 2.622,85	€ 2.715,66
1 januari 2020	Maand	€ 2.437,01	€ 2.656,95	€ 2.750,96
1 januari 2021	Maand	€ 2.507,40	€ 2.733,69	€ 2.830,40

Jeugdschalen

Leeftijd	Percentage
15	55 %
16	63 %
17	70 %
18	78 %
19	85 %
20	93%
21	100 %

De jeugdlonen worden naar rato ingevuld conform onderstaande percentages.

Tegelijkertijd wordt het werkelijke dienstrooster en de daarbij behorende ploegentoeslag van kracht.

BIJLAGE II – PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

Het beleid aangaande terugdringing van de instroom in de WIA zal jaarlijks worden geëvalueerd en zo nodig aangepast.

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, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag personeelsgebonden budget.

De volgende punten zijn overeengekomen:

- a. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat door een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte doorbetaling tot 100 % worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100 % van het periode inkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
- b. De onder a genoemde regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- c. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salaris van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als een externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
Tijdens de wachtperiode voor de second opinion ontvangt de werknemer het salaris van een passend geachte functie plus een voorschot, zodat hij 100 % van zijn inkomen gedurende de wachtperiode ontvangt. Mocht de passend geachte functie passend geacht worden door het UWV, dan zal verrekening van het genoemde voorschot plaatsvinden.
Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van drie maanden, indien hij binnen de 3 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door het UWV.
- d. Reïntegratiebedrijf: Werkgever zal in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging afspraken maken met betrekking tot de criteria waaraan het pakket van dienstverlening inzake reïntegratie bij ziekte, en het hiertoe te contracteren bedrijf, moet voldoen. Op basis van de criteria wordt in overleg met de OR een beslissing genomen inzak het te contracteren reïntegratiebedrijf.

BIJLAGE III – OVERIGE AFSPRAKEN

Werkgeversbijdrage aan FNV Bondgenoten

AVI Volendam zal jaarlijks, indien er een CAO van toepassing is, een bijdrage van € 300,-- aan FNV Bondgenoten betaalbaar stellen als bijdrage in de algemene kosten t.b.v. die CAO.

Het 3e WW jaar : Per 1 november 2018 is de aansluiting bij PAWW effectief en is het 3e WW jaar verzekerd voor de werknemers van AVI. De inhoudingen en afdrachten worden vanaf deze datum gedaan.

Partijen zijn overeengekomen dat de door werknemers betaalde vakbondscontributie vanaf boekjaar 2018 jaarlijks door de werkgever fiscaal vriendelijk worden verrekend binnen de werkkostenregeling.