

Inhoudsopgave behorende bij de CAO

<u>Omschrijving</u>	<u>Artikel Nr.</u>	<u>Bladzijde</u>
Definities	Artikel 1	2
Verplichtingen van de werkgever	Artikel 2	2
Verplichtingen van de werknemers	Artikel 3	3
Salarissen en functiegroepen	Artikel 4	3
Salarisbetaling	Artikel 5	4
Toeslagen en premie	Artikel 6	4
Zon- en feestdagen	Artikel 7	5
Arbeidsduur	Artikel 8	5
Overwerk	Artikel 9	6
Verzuim met behoud van salaris	Artikel 10	6
Vakantie	Artikel 11	8
Extra vakantiedagen	Artikel 12	9
Tijdstip der vakantie	Artikel 13	9
Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden	Artikel 14	10
Vakantie bij ziekte en ongeval	Artikel 15	10
Vakantie bij ontslag	Artikel 16	10
Doorbetaling van het maandinkomen	Artikel 17	11
Uitvoeringsbepalingen	Artikel 18	11
Vakantietoeslag	Artikel 19	11
Opzegging	Artikel 20	11
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	Artikel 21	12
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 22	13
Uitkering bij overlijden	Artikel 23	14
Duur, opzegging en verlenging CAO	Artikel 24	14
Reglement prépensioenregeling	Artikel 25	14
Werkgelegenheid	Artikel 26	15
Scholing	Artikel 27	16
Inleenkrachten	Artikel 28	17
Veiligheid, gezondheid en milieu	Artikel 29	17
Sociaal beleid	Artikel 30	19
Fusie, reorganisatie, sluiting	Artikel 31	20
Werktijdverkorting	Artikel 32	21
Vakbondswerk binnen de onderneming	Artikel 33	21
Vrijaf voor het vervullen van religieuze plichten en politieke functies	Artikel 34	21
Oudere werknemers	Artikel 35	21
Employability	Artikel 36	22
Ondernemersbijdrage	Artikel 37	22
Bijdrage ziektekostenverzekering	Artikel 38	22
Verstrekking CAO exemplaar	Artikel 39	22
Funcielijst	Bijlage 1	
Salarisschalen	Bijlage 2	
Tekst burgerlijk wetboek	Bijlage 3	
Ploegendienstrooster	Bijlage 4	

Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Tussen VAN SILLEVOLDT RIJST B.V. te Papendrecht
als partij ter enerzijde
en
FNV te Utrecht
als partij ter andere zijde,
is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities:

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	: VAN SILLEVOLDT RIJST B.V. (VSR) te Papendrecht.
Werknemer	: Iedere werknemer in dienst van de werkgever en werkzaam in haar fabriek te Papendrecht, met uitzondering van leidinggevend, hoger technisch, administratief en toezichthoudend personeel, alsmede vertegenwoordigers.
Vakvereniging	: Contractant ter andere zijde.
Basmaandsalaris	: Brutosalaris per maand volgens schaal.
Basisjaarsalaris	: 12 maal bruto salaris per maand volgens schaal, inclusief ploegentoeslag, exclusief gratificatie.
Maandinkomen	: maandsalaris + ploegentoeslag + persoonlijke toeslag

Artikel 2

Verplichtingen van de werkgever:

1. De werkgever verbindt zich, geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever verbindt zich, geen der bij hem in dienst zijnde werknemers zonder diens toestemming arbeid te doen verrichten in een ander bedrijf dan de eigen bedrijven.

Artikel 3

Verplichtingen van de werknemers:

1. De werknemer is verplicht alle werkzaamheden, welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De werkgever zal verlangen, dat de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst tekent, waaruit blijkt dat de CAO en later overeengekomen wijzigingen daaronder begrepen, op de onderhavige arbeidsverhoudingen van toepassing is of wordt verklaard. Deze verplichting geldt dus niet voor de categorie werknemers die in artikel 1 onder de definitie 'werknemer' expliciet zijn uitgezonderd.
3. De werknemers zijn verplicht zich, voor wat hun werk- en lunchtijden betreft, te houden aan de op de daarvoor bestemde plaats en in de fabriek van de werkgever aanwezige dienstroosters. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, zullen werknemers ook buiten de op de dienstroosters aangegeven uren arbeid verrichten. Indien dit structureel is na instemming van de OR.
4. De werknemer is gehouden bij werkgever opgave te doen van nevenwerkzaamheden die hij verricht of van plan is te gaan verrichten en die de belangen van de werkgever kunnen raken. Het is hem verboden nevenwerkzaamheden te verrichten die in strijd zijn met de goede invulling van zijn functie en de belangen van de werkgever.
5. De werknemer zal geen gelden of andere beloningen van derden aannemen in verband met zijn werkzaamheden voor de werkgever.
6. De werknemer is verplicht, zowel gedurende als na afloop van het dienstverband, ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom het dienstverband tot een einde is gekomen, tot geheimhouding ten aanzien van alles wat ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.

Artikel 4

Salarissen en functiegroepen:

1. De functies zijn ingedeeld in functiegroepen, waarvan de indeling is vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat, gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op periodieken. Beide schalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst.
3. Jaarlijks – naar de situatie per 1 juli – wordt de trede verhoogd met 1, totdat het maximum aantal treden is bereikt. Dit is met uitzondering van loonschaal 5, trede 11. Om voor deze inschaling in aanmerking te komen dient aan voorwaarden worden voldaan (zie bijlage 2).
4. Iemand die langer dan één week een hogere functie volledig waarneemt, krijgt gedurende de periode, dat hij/zij die functie waarneemt, het inkomen behorende bij die hogere functie.

5. Jaarlijks ontvangt de werknemer een gratificatie ter grootte van 8,33% van 12 x het bruto maandsalaris over de maand december exclusief toeslagen, zoals ploegentoeslag, persoonlijke toeslag en vakantietoeslag. De uitkering van deze gratificatie geschiedt in de maand december.
6. Voor overige arbeidsvoorwaarden zoals reiskostenvergoeding verwijzen wij u naar de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Artikel 5

Salarisbetaling:

1. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat de werknemer op de laatste dag van de maand over het hem/haar die maand toekomende basis maandsalaris/maandinkomen kan beschikken.
2. Maandelijks wordt over de betreffende maand aan de werknemer een salarisspecificatie verstrekt.

Artikel 6

Toeslagen en Premie:

1. De werkgever kan in speciale gevallen, ter beoordeling door hem, bij werkzaamheden welke door de werknemer onder bijzondere bezwaarlijke en gevaarlijke omstandigheden moeten worden verricht een toeslag toekennen op het geldende basismaandsalaris, gedurende het aantal uren, dat deze werkzaamheden worden verricht.
2. Voor arbeid in ploegdienststrooster wordt een toeslag op het basismaandsalaris gegeven:

- bij een tweeploegdienststrooster	:	16,20 %
- bij een drieploegdienststrooster	:	20,75 %
- bij een vijfploegenrooster	:	33,00 %
3. De overige niet in het voorgaande lid genoemde uren zullen worden beloond overeenkomstig artikel 9.
4. Een werknemer, werkzaam in de ploegdienst met een leeftijd van 60 jaar of ouder en een dienstverband van tenminste 10 jaar, kan, indien hij dit kenbaar maakt, uit de nachtdienst met behoud van drieploegentoeslag.
5. Afbouwregeling ploegentoeslag voor de werknemer die vanuit ploegdienst terugkeert in een ploegdienst met een lagere toeslag of dagdienst.
 - a. bij korter dan één jaar werken in ploegdienst, vervalt de ploegentoeslag direct.
 - b. bij langer dan één jaar, doch korter dan 3 jaar werken in ploegdienst, wordt de ploegentoeslag toegekend, gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.
 - c. bij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar werken in ploegdienst, wordt de ploegentoeslag gedurende de lopende en de daaropvolgende maand 100%

uitgekeerd. Daarnaast zal binnen 4 weken na beëindiging van desbetreffende ploegendienst een afbouwbedrag ter grootte van 340% + 8% vakantietoeslag van het verschil in toeslag worden uitgekeerd.

- d. bij langer dan 5 jaar werken in ploegendienst, wordt de ploegentoeslag gedurende de lopende en de daaropvolgende maand 100% uitgekeerd. Daarnaast zal binnen 4 weken na beëindiging van desbetreffende ploegendienst een afbouwbedrag ter grootte van 540% + 8% vakantietoeslag van het verschil in toeslag worden uitgekeerd.

Artikel 7

Zon- en Feestdagen:

1. Op algemeen erkende feestdagen alsmede op de dag die door de Overheid eens per 5 jaar zal worden aangewezen als officiële vrije dag ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag, wordt niet gewerkt.
2. Onder algemeen erkende feestdagen wordt verstaan:
 1. Nieuwjaarsdag
 2. 1^e Paasdag
 3. 2^e Paasdag
 4. 1^e Pinksterdag
 5. 2^e Pinksterdag
 6. Hemelvaartsdag
 7. 1^e Kerstdag
 8. 2^e Kerstdag
 9. Koningsdag (27 april)
 10. Bevrijdingsdag (5 mei) zoals deze eens per 5 jaar door de overheid wordt aangewezen als nationale feestdag.

Artikel 8

Arbeidsduur:

1. De maximale arbeidstijd bedraagt 45 uur per week.
2. De gemiddelde arbeidsduur van de werknemers bedraagt 36 uur per week met uitzondering van de 5 ploegendienst.
3. In bijlage 3 zijn de huidige dienstroosters opgenomen.
4. De werkgever kan van de vastgestelde arbeidsduur / rooster afwijken volgens de gestelde voorwaarden, die zijn vastgelegd bij de invoering van een werkweek van 36 uur na instemming van de OR.

Artikel 9

Overwerk:

1.
 - a. Als overwerk wordt beschouwd, de door de werkgever opgedragen arbeid, verricht op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer geldende dienstrooster.
 - b. Overwerk zal zoveel mogelijk worden voorkomen doch is, indien de eisen van het bedrijf zulks noodzakelijk doen zijn, verplicht. Alvorens medewerkers deze verplichting op te leggen, zal eerst getracht worden hiervoor vrijwilligers te vinden.
2.
 - a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden gecompenseerd in vrije tijd. Als regel zal het overwerk binnen vier weken nadat de overuren zijn gemaakt worden gecompenseerd in vrije tijd.
 - b. Indien om bedrijfstechnische redenen gemaakte overuren niet door vrije tijd kunnen worden gecompenseerd, wordt per gemaakt overuur het voor de werknemer geldende normale uurloon betaald, vermeerderd met:
 - I voor uren vallende op algemeen erkende feestdagen, uitgezonderd zondagen, 200% van het uurloon;
 - II voor uren vallende op zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur en op zondagen tussen 00.00 en 24.00 uur 100% van het uurloon;
 - III voor uren vallende buiten de onder I en II genoemde tijdsvakken 50% van het uurloon.
 - c. Indien gemaakte overuren worden gecompenseerd door vrije tijd wordt de werknemer vrijaf gegeven gedurende dezelfde tijd als door hem werd overgewerkt en wordt over de overuren een toeslag conform de hierboven onder 2b vermelde percentages betaald.
3. Een werknemer van 55 jaar of ouder is niet verplicht tot het verrichten van overwerk.
4. Niet als overwerk wordt beschouwd de tijd opstarten en afronden van de werkzaamheden indien en voor zover deze tijden de 15 min. per dag niet overschrijden.

Artikel 10

Verzuim met behoud van salaris:

1. In geval van kort verzuim van de werknemer zal in de hierna te noemen gevallen het loon worden doorbetaald. Voorwaarde is dat de werknemer, indien gezien de aard van het kort verzuim mogelijk, minimaal 4 weken van tevoren de omstandigheid en het tijdstip aan de werkgever heeft meegedeeld.
 - a. Bij ondertrouw van de werknemer, gedurende ½ dag.
 - b. Bij huwelijk van de werknemer, gedurende 2 dagen.
 - c. Bij bevalling van de levenspartner, gedurende 5 dagen. Daarnaast heeft desbetreffende recht op aanvullend geboorteverlof conform wetgeving.
 - d. Bij huwelijk van één der ouders, schoonouders, kinderen, pleeg- en kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer, gedurende 1 dag.
 - e. Bij overlijden van de levenspartner, inwonende kinderen of pleegkinderen, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis.

- f. Bij overlijden van een der ouders, indien de betreffende werknemer het oudste nog thuis inwonende kind en/of kostwinner is, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis.
 - g. Bij overlijden van ouders, schoonouders, grootouders, voor zover niet inwonend en aangehuwde kinderen, gedurende 1 dag.
 - h. Bij overlijden van zusters, broers, schoonzusters en zwagers, gedurende 1 dag.
 - i. Bij begrafenis van ouders, schoonouders, eigen- en pleegkinderen voor zover niet inwonend, aangehuwde kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters en zwagers, gedurende 1 dag.
 - j. Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders, gedurende 1 dag.
 - k. Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer, gedurende 1 dag.
 - l. Bij het nakomen van door de Overheid opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet vervullen, gedurende de daarvoor benodigde uren, één en ander voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokken werknemer geldende arbeidstijd en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden ontvangen.
 - m. Bij noodzakelijk bezoek aan een dokter, dat, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, en voor zover dat niet kan geschieden buiten de voor de betrokken werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de tijdsduur van het medische onderzoek, rekening houdende met de plaatselijke omstandigheden.
 - n. Bij verhuizing, gedurende 1 dag.
- 1b. Kort verzuim naar aanleiding van calamiteiten zal conform de wetgeving worden toegekend.
2. Aan de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie, zal, mits het verzoek daartoe tijdig door de V.V. aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven over de tijd nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn/haar organisatie met doorbetaling van het maandinkomen.
Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt, dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt, dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar komt.
3. In andere gevallen dan in de hierboven vermelde, een door de werkgever naar billijkheid vast te stellen tijd.
4. De werkgever kan, op verzoek van een werknemer beneden de leeftijd van 20 jaar, één dag per week vrijaf geven met behoud van maandinkomen voor het volgen van scholing- en vormingsonderwijs.
5. Onder het Maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten, berekend over de door afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster.
6. Zorgverlof
- Als zich een situatie voordoet waarbij het noodzakelijk is dat een werknemer zorg of bijstand verleent aan thuiswonende zieke kinderen, pleegkinderen, of partner en voor de verzorging van zieke ouders, zussen, broers, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden heeft de werknemer recht op kortdurend zorgverlof van maximaal 2 keer het aantal werkuren per week binnen 12 maanden. Aan langdurend verlof kan in 12 maanden 6 keer de werkuren per week worden opgenomen. Tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over de vormgeving van het verlof. Hierbij dient de werknemer aan te kunnen tonen dat andere oplossingen niet tot de mogelijkheden behoren.

- Over de verlofuren voor kortdurend zorgverlof (max. van 10 dagen) heeft de werknemer recht op 70% van het salaris en op de volledige overige arbeidsvoorwaarden. Bij langdurend zorgverlof is er geen recht op doorbetaling.

7. Ouderschapsverlof (onbetaald verlof).

- Voor de werknemer die gebruik maakt van ouderschapsverlof zal de werkgever bovenop wat daarvoor wettelijk verplicht is, de pensioenopbouw over het normale maandinkomen voortzetten.

Artikel 11

Vakantie:

1. Het vakantiejaar loopt van januari van enig kalenderjaar tot januari van het daarop volgende kalenderjaar.
2. Onder werkdagen worden verstaan de dagen, waarop de werknemers volgens dienstrooster moeten werken.
3. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen vakantie, met behoud van maandinkomen. Hiervan mogen 3 weken aaneengesloten worden opgenomen.
4. Uitgaande van een fulltime dienstverband wordt bij het bepalen van het recht op vakantie per vakantiejaar, 1 werkdag gelijkgesteld aan 7,2 uur, bij parttimers wordt gerekend naar rato.
5. De werkgever kan maximaal 3 vakantiedagen als verplichte snipperdag aanwijzen.
6. Een werknemer, die na 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst is getreden of die vóór 31 december van het lopende jaar uit dienst is getreden, heeft in afwijking van het in lid 3 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig aantal vakantiedagen.
7. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt deze voor toepassing van het in lid 4 bepaalde, geacht een volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.
8. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van de maand, evenals beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15e van een maand, wordt deze voor toepassing van het in lid 4 bepaalde, geacht een volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
9. Werknemers hebben de mogelijkheid vakantiedagen op te sparen om dit op een later tijdstip te gebruiken voor langdurig verlof. Er kunnen maximaal 5 dagen op jaarbasis gespaard worden (voor parttimers naar rato). Verlofrechten aan deze regeling toegekend, verjaren niet. Uitbetaling van het gespaarde verlof vindt slechts plaats bij uitdiensttreding en bij overlijden. Aan de omvang van het verlofspaartegoed wordt geen maximum gesteld.

Artikel 12

Extra vakantiedagen:

1. Tevens wordt bij een langdurig dienstverband op basis van onderstaande regeling extra vakantiedagen toegekend.

De datum van 1 mei geldt hiervoor als peildatum.

5 jaar dienstverband 1 dag extra
10 jaar dienstverband 2 dagen extra
15 jaar dienstverband 3 dagen extra
20 jaar dienstverband 4 dagen extra
25 jaar dienstverband 5 dagen extra

Regeling voor 55 jaar en ouder:

55 jaar 1 extra vrije dag
56 jaar 2 extra vrije dagen
57 jaar 3 extra vrije dagen
58 jaar 4 extra vrije dagen
59 jaar 5 extra vrije dagen
60 jaar 6 extra vrije dagen
61 jaar 7 extra vrije dagen

Artikel 13

Tijdstip der vakantie:

1. De aaneengesloten vakantie wordt als regel opgenomen in de maanden juni tot en met september op het door de werknemer gewenste tijdstip, voorzover het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet. Voor de vakantieperiode van juni tot en met september zal, in overleg met de OR, een datum voor het indienen van de aanvraag worden bepaald. Hetzelfde geldt voor de weken waarin kerst en oud&nieuw vallen.
2. Indien de werkgever bepaalde bedrijfsactiviteiten geheel of gedeeltelijk staakt teneinde de werknemers een aaneengesloten vakantie te geven, zijn de werknemers verplicht gedurende het daarvoor door de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, aangewezen tijdvak op vakantie te gaan.
3. In geval een werknemer, indien het voorafgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen, waardoor salarisderving wordt voorkomen.
4. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een verplichte snipperdag als bedoeld in [artikel 11](#) of met een feestdag als bedoeld in [artikel 7](#) zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd.

Artikel 14

Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden:

1. Het in artikel 11 lid 3 bedoeld aantal vakantiedagen wordt naar rato verminderd voor elke maand boven een maand, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht (zie artikel 11 lid 7).
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet in geval van onderbreking van de werkzaamheden wegens het opkomen in militaire dienst voor herhalingsoefeningen.
3. Evenmin geldt het in lid 1 bepaalde in geval van onderbreking van de werkzaamheden wegens ziekte of ongeval. In dat geval geldt de wettelijke regeling van artikel 7:635 BW.
4. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in artikel 11, leden 5 en 6 bepaalde, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 15

Vakantie bij ziekte en ongeval:

1. Indien de werknemer bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie of op een vaste snipperdag ongeschikt is tot werken ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie- of snipperdagen op een ander tijdstip. Bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.
2. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag ziek wordt, kan hij geen aanspraak maken op het later alsnog genieten van deze vakantiedag(en), tenzij de werknemer bij ziek worden tijdens de aaneengesloten vakantie van de behandelend geneesheer een verklaring heeft, dat de werknemer zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht is kunnen komen.
3. De werknemer die langer dan een halfjaar arbeidsongeschikt is, zal na dat halfjaar, bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid, 80% van de vakantierechten opbouwen.

Artikel 16

Vakantie bij ontslag:

1. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen.
2. De werknemer heeft bij het einde van de arbeidsovereenkomst recht op een uitkering in geld over de vakantiedagen die nog niet zijn opgenomen. De werknemer zal een verklaring worden uitgereikt waarop het tegoed aan vakantiedagen wordt vermeld. De uitkering is gelijk aan het loon dat de werknemer over deze dagen ontvangen zou hebben.

Artikel 17

Doorbetaling van het maandinkomen:

1. Met betrekking tot de doorbetaling van het maandinkomen, als bedoeld in artikel 11, lid 3 en met betrekking tot het bedrag als bedoeld in artikel 17, lid 2, geldt, dat voor elke vakantiedag wordt betaald een bedrag gelijk aan het daginkomen, berekend over de voor de vakantie vervallen werkuren van het dienstrooster.
2. Als uurinkomen geldt het maandinkomen - vergoeding voor overwerk buiten beschouwing gelaten - gedeeld door het aantal uren, dat gemiddeld volgens dienstrooster moet worden gewerkt.

Artikel 18

Uitvoeringsbepalingen:

1. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad een termijn vaststellen waarbinnen de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen door de werknemer, behoudens gevallen van overmacht, uiterlijk dient te geschieden.
2. Indien de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad het vakantiejaar anders vaststelt dan in artikel 11, lid 1 is genoemd, doet hij hiervan mededeling aan de Vakvereniging. Bij het ontbreken van een dergelijke mededeling, geldt het vakantiejaar als genoemd in artikel 11, lid 1.

Artikel 19

Vakantietoeslag:

1. a. De werkgever betaalt jaarlijks de vakantietoeslag in de maand mei.
b. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het basisjaarsalaris dat de werknemer in de periode van 1 januari t/m 31 december bij de werkgever heeft verdiend.
c. De vloer van de vakantietoeslag bedraagt € 1856,50 geïndexeerd.
2. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal de werkgever de pro rata vakantietoeslag bij de laatste salarisbetaling uitbetalen.

Artikel 20

Opzegging:

1. De werknemer dient een opzegtermijn in acht te nemen van:
 - a. tenminste één maand, indien de dienstbetrekking korter dan zes jaar heeft geduurd;
 - b. tenminste 6 weken, indien de dienstbetrekking zes jaar of langer heeft geduurd.
2. De werkgever dient ten aanzien van de werknemer een opzegtermijn in acht te nemen van:
 - a. tenminste één maand, indien het dienstverband korter dan vijf jaar heeft geduurd.
 - b. tenminste twee maanden indien het dienstverband vijf jaar of langer maar

- korter dan tien jaar heeft geduurd.
- c. tenminste drie maanden indien het dienstverband tien jaar of langer heeft geduurd.
3. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1 en 2, geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van een kalendermaand.
4. Tenzij bij de aanvang van de dienstbetrekking anders is overeengekomen, wordt voor iedere aangenomen werknemer, een termijn van maximaal twee maanden als proeftijd in acht genomen. Gedurende en bij beëindiging van deze proeftijd hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking door opzegging onmiddellijk te beëindigen.
5. a. In geval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem als leidraad gelden, dat bij de opzegging naast het bedrijfsbelang ook de duur van het dienstverband in aanmerking wordt genomen, zodat in het algemeen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat.
- b. In geval de werkgever tot wedertewerkstelling overgaat, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan die werknemers, die het langste dienstverband hebben, voor zover zij bekwaam zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten, en niet meer dan een halfjaar is verstreken sedert hun ontslag.
- c. Behoudens wettelijke bepalingen en nadere overheidsvoorschriften, berust uiteindelijke beslissing terzake bij de werkgever.
6. Het niet in acht nemen van de opzegtermijn geeft de wederpartij het recht op een schadeloosstelling ten bedrage van het maandinkomen over het niet in acht genomen gedeelte van de opzegtermijn. Hetzelfde geldt indien één der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging en zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen beëindigen en de wederpartij van de bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.

Artikel 21

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd waarvoor ze is aangegaan.
2. Op de opzegging, verlenging en proeftijd voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek onverminderd van toepassing.

Artikel 22

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid:

1. De werknemer heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die

ongeschiktheid gedurende de eerste 52 weken recht op doorbetaling van zijn volledige maandinkomen.

2. De werknemer heeft bij voortdurend van deze ongeschiktheid gedurende week 53 tot en met week 104 recht op doorbetaling van 70% van zijn maandinkomen.
3. De werknemer heeft tenminste recht op het wettelijke minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
4. De werknemer heeft recht op de doorbetaling van zijn maandinkomen over de uren waarop hij werkzaamheden verricht voor het bedrijf.
5. De werknemer, die tenminste 50% van zijn formele arbeidsduur werkzaamheden verricht, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het brutosalaris. Hierbij geldt als maximum het maandinkomen. De werkgever verplicht zich de werknemer minimaal 50% van zijn formele arbeidsduur werkzaamheden te laten verrichten.

Een voorbeeld ter verduidelijking.

Een werknemer verdient per maand € 1000. De werknemer wordt arbeidsongeschikt. Na 52 heeft de werknemer voor 60% werkzaamheden hervat. De werknemer heeft recht op 100% loondoorbetaling over de gewerkte uren ($100\% \times 60\% \times € 1000 = € 600$) en recht op 70 % over de niet-gewerkte uren ($70\% \times 40\% \times € 1000 = € 280$). Aangezien de werknemer voor ten minste 50% van zijn arbeidsduur werkt, heeft hij recht op een bonus van 5% salaris boven op zijn loondoorbetaling. Het totale inkomen bedraagt dan $€ 880 + 5\% = € 930$. Als maximum geldt het eigen salaris van € 1000.

Hierbij wordt gerefereerd aan de Wet Verbetering Poortwachter volgens deze regeling is de werkgever verplicht arbeid aan te bieden binnen de mogelijkheden die naar medisch en arbeidsdeskundige oordeel worden vastgesteld.

6. De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
7. Voor de jaren daarna (na 104 weken) is in het kader van WIA afgesproken dat er een WGA - hiaatverzekering komt waarvoor de werkgever 50% voor zijn rekening neemt. Het overige deel komt voor rekening van de werknemer. FNV en de OR hebben medezeggenschap over de af te sluiten verzekering, de kosten en de voorwaarden. Die zullen dan aan de werknemers worden voorgelegd. De werkgever draagt maximaal 50 % bij aan de collectieve verzekering. De keuze is aan OR en alle werknemers.
8. In het kader van de WIA is afgesproken dat de WhK gedifferentieerde premie over 2024 geheel voor rekening van werkgever is.

Artikel 23

Uitkering bij overlijden:

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering ineens worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het, de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt, krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. De langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde.
 - b. Indien de personen onder a. niet meer in leven zijn of duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
 - c. Indien er geen sprake is van nagelaten betrekkingen in de zin van a. en b., degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
3. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten basismaandsalaris, vermeerderd met ploegentoeslag, oververdiensde, beloningen voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
4. Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering of indien de werknemer geen aanspraak had op loon.

Artikel 24

Duur, opzegging en verlenging CAO:

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Artikel 25

Reglement Pré Pensioenregeling:

De bestaande pré pensioenregeling is beëindigd per 31-12-2005. Alleen voor medewerkers die op 1 januari 2005, 55 jaar of ouder zijn, zullen de regels nog van toepassing blijven.

Artikel 26

Werkgelegenheid:

1. De werkgever onderkent dat het behoud en waar mogelijk uitbreiding van, alsmede verbetering in de kwaliteit van de werkgelegenheid, van belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap. Het beleid van de werkgever is erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden. De werkgever zal er naar streven gedwongen ontslagen te vermijden voor alle werknemers, tenzij een ontslag plaatsvindt op een van de in artikel 7:678 BW genoemde gronden.
2. Indien de orderpositie ernstig wordt aangetast of zich, bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst niet voorziene, extra factoren voordoen waardoor de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan, die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij overleg met de vakvereniging openen teneinde te trachten de daaruit voor de desbetreffende werknemers resulterende gevolgen te regelen.
3. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot overplaatsing van een aantal werknemers te moeten overgaan, zal hij, indien mocht blijken dat daardoor de maandinkomens en de ontplooiingsmogelijkheden van bepaalde werknemers in gevaar komen, overleg met de vakverenigingen openen teneinde te trachten de daaruit voor die werknemers resulterende gevolgen te regelen.
4. Eenmaal per jaar buiten de CAO-onderhandelingen en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de vakvereniging worden besproken.
5. Indien de werkgever plannen waaronder begrepen nieuwe en herinvesteringsplannen voorbereidt die tot een duidelijke verandering in de werkgelegenheidssituatie aanleiding geven, zal de werkgever hiervan de vakvereniging vooraf op de hoogte stellen en zonodig op verzoek van de vakvereniging met hen bespreken.
6. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor betrokken werknemers sociale consequenties zijn verbonden, overleg voeren met de vakverenigingen.
Ten aanzien van de procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van betrokken werknemers daarover zal de werkgever overleg voeren met de vakverenigingen.
7. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de betreffende onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure.
8. Alle vacatures, die niet door de werknemers van de betreffende onderneming kunnen worden vervuld, zullen bij de UWV worden gemeld, waarbij nauwkeurig zal worden omschreven welke functies het betreft en welke kwaliteiten ter vervulling daarvan van de werknemer(s) worden vereist.
9. De werkgever zal alleen van commerciële uitzendbureaus gebruik maken indien het UWV niet in staat blijkt de betreffende vacature(s) binnen redelijke tijd te doen vervullen.

- 10.VSR zal indien de werkzaamheden dit toelaten gebruik maken van werknemers uit de 'kwetsbare groepen'. Hierbij moet gedacht worden aan het inhuren van personeel via Drechtwerk(o.a. Wajong) en het Werkcenter(WWB trajecten), alsmede het aanbieden van stageplaatsen(VMBO). Jaarlijks zal de werkgever een toelichting geven over de uitvoering van het beleid om Wajongers en medewerkers met een beperking aan te nemen en in dienst te houden, en de verwachting voor het komende jaar vastleggen.
- 11.De werkgever zal de noodzakelijke maatregelen nemen om het functieniveau van de betreffende werknemer minimaal in stand te houden. Werknemers kunnen, indien gewenst gemiddeld één niveau hoger opgeleid worden dan de functie die men vervult. Hiertoe zal een start worden gemaakt met een IOP-traject. Dit traject staat voor alle werknemers op vrijwillige basis open. Voor 31 maart 2012 zal voor iedere werknemer een individueel opleidingsplan(IOP-traject) worden opgesteld. Deze wordt met de desbetreffende doorgenomen.
- 12.De werkgever, zal indien hij een overheidssubsidie voor arbeidsplaatsenverbetering aanvraagt dit tijdig melden aan de V.V.
- 13.Een verzoek om in deeltijd te mogen werken zal in beginsel worden gehonoreerd, tenzij het kostenverhogend werkt of het een belemmering vormt voor de werkkuitvoering. Indien er afwijzend wordt beschikt, zal dit schriftelijk worden toegelicht. Dit wordt in de overlegvergadering met de OR besproken.

Artikel 27

Scholing:

Onder verwijzing naar de binnen het bedrijf geldende regeling HPZ 16.00 hebben werknemers in overleg met de werkgever het recht tot het volgen van een studie/opleiding. De studie/opleiding heeft als doel het verhogen van het opleidingsniveau, zie Artikel 26 lid 11. Per afdeling zal een opleidingsbudget worden opgesteld. Dit gebeurt naar rato van het aantal werknemers per afdeling. Deze verdeling is niet strikt.

- Indien dit plaatsvindt op initiatief van de werkgever, dan zijn de kosten hiervan volledig voor rekening van de werkgever. De opleiding zal plaatsvinden onder werktijd.
- Per werknemer worden 3 werkdagen ter beschikking gesteld voor functiegerichte scholing op initiatief van de werknemer.
- Een cursus/training/opleiding met een belasting van gemiddeld 1 dag in de week gedurende 6 maanden zal, bij behalen van een erkend certificaat, worden beloond met € 100,- bruto.
- Een cursus/training/opleiding met een belasting van gemiddeld 1 dag in de week gedurende 12 maanden zal, bij behalen van een erkend certificaat, worden beloond met € 250,- bruto.
- Indien de opleiding plaatsvindt op initiatief van de werknemer en met toestemming van de werkgever, dan worden de kosten van de reguliere opleiding plus eventueel de kosten van één herkansing vergoed, mits de opleiding met goed gevolg wordt afgelegd.
- Indien het dienstverband op verzoek van de werknemer tijdens de cursus/opleiding of binnen 1 jaar na beëindiging van de cursus/opleiding, wordt beëindigd, dan zal een deel van de gemaakte kosten worden teruggevorderd en wel:
 - gedurende de cursus of binnen 1 jaar na beëindiging van de cursus, 100%
 - binnen 2 jaar, 50%
 - binnen 3 jaar, 25%, daarna niet meer.

- De hiervoor genoemde terugvorderingclausule voor studie- en opleidingskosten vervalt indien het dienstverband wordt beëindigd door de werkgever en indien de opleiding werd gevolgd in opdracht van de werkgever

Artikel 28

Inleenkrachten:

1. Onder 'inleenkrachten' wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke personen die werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. De werkgever zal tewerkstelling van inleenkrachten beperken en zich houden aan wettelijke regels hieromtrent.
3. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen opgenomen in artikel 4, artikel 6 lid 1,2,3., artikel 8, artikel 9, en artikel 11 van deze CAO.
4. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de inleenkrachten ligt boven dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze inleenkracht geen gebruik maken. Bij vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de inleenkrachten uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen. Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zonedig afzonderlijk berekent voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën. Hierbij wordt het basisjaarinkomen, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.

Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:

- a. Vakantierecht.
- b. Vergoeding voor reizen, reiskosten, koffiegeld e.d.
- c. Andere vergoedingen en toeslagen.
- d. Het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekering en pensioenvoorzieningen.
- e. Duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers, zoals kleding, schoeisel, gereedschap.
- f. Duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers, Zoals pensioenverzekering en ziektekostenverzekering.

Artikel 29

Veiligheid, gezondheid en milieu:

1. De werkgever zal alle maatregelen treffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan lichaam en goed van werknemers en derden, voorzover deze schade direct of indirect het gevolg is van de

aanwezigheid van het bedrijf, het functioneren daarvan, de aard en de samenstelling van de gebruikte grondstoffen en materialen enz. In verband daarmee zal de werkgever omtrent de aard van risico's en de mogelijkheid tot beteugeling daarvan allen informeren voor wie nog denkbaar risico aanwezig is en wel niet op het moment dat schade onmiddellijk dreigt, maar op zodanig moment dat werknemers en derden tijdig op grond van de verstrekte informatie tegen de betrokken bedrijvigheid incl. het gebruik van grondstoffen, preventieve actie kunnen nemen.

2. Voorts neemt de werkgever maatregelen ter bescherming van de gezondheid van de werknemer door het voorkomen van werkomstandigheden die daarop schadelijke invloed kunnen hebben. Dit heeft betrekking op vermindering van ongevalrisico's en ongevalvatbaarheid, vochtigheid(-graad), temperatuur(-wisselingen), tocht, gassen, stof(asbest), straling, lawaai enz.
3. Alle schade direct of indirect ontstaan door nalatigheid van de werkgever, toegebracht aan het leven of de gezondheid van de werknemer zal door de werkgever worden vergoed. Hieronder dienen o.m. te worden begrepen alle niet anders gedekte kosten die voortvloeien uit verleende medische hulp, revalidatie aan betrokkene, onverlet latende het recht tot het bedingen van smartengeld door betrokkene of zijn/haar nabestaanden.
4. Het bedrijf zal trachten de handmatige behandeling van gewichten boven de 25 kg zoveel mogelijk te beperken.
5. Het bedrijf zal trachten de overlast als gevolg van geluid, stof, koude en tocht zoveel mogelijk te beperken.
6. Ter bevordering van deze doelstelling, ter uitvoering van wettelijke voorschriften terzake van veiligheid, gezondheid en milieubescherming en in het algemeen ter uitwerking van de iedereen wettelijk aangeboden zorgvuldigheid ten aanzien van leven en goed van anderen zal de werkgever regelmatig met de ondernemingsraad overleggen. Uit het overleg tussen de werkgever enerzijds en de gekozen leden van de ondernemingsraad anderzijds zullen ten aanzien van veiligheid, gezondheid en milieu regelingen moeten voortkomen. Deze regelingen moeten o.a. betrekking hebben op:
 - a. de verplichting van de werkgever om mogelijke gevaarsituaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen, ook indien deze laatste van buitenaf worden veroorzaakt, op ruime schaal bekendheid te geven.
 - b. de verplichting van de werkgever om te zorgen voor een voldoende tegen ongevallen en gezondheidsschade beveiligde inrichting van de werkplaatsen.
 - c. voorschriften in acht te nemen bij het werk, resp. bij het verblijf in en om de werkplaats.
 - d. de verplichting van de werknemer om van de veiligheidsvoorschriften op de hoogte te zijn en deze toe te passen.
 - e. de verplichting van de werkgever om de nodige persoonlijke beschuttingsmiddelen ten gebruiken te geven.
 - f. de verplichting van de werknemer om deze beschuttingsmiddelen te gebruiken.
7. De werknemer kan niet verplicht worden werkzaamheden te verrichten indien:
 - de nodige beschuttingsmiddelen ontbreken;
 - geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden resp. naleving van deze voorschriften praktisch niet plaatsvinden en de werknemer daarin geen verandering kan brengen;
 - als gevolg van zijn werkzaamheden schade aan anderen en/of schade aan het milieu wordt toegebracht.

8. Al naar gelang de aard van het productieproces en de functie daarin van betrokken werknemer, van de werknemer vrijwillig – maximaal 1 x in de 2 jaar – een periodiek gezondheidsonderzoek ondergaan. Dit onderzoek komt voor rekening van de werkgever en zal zowel betrekking hebben op mogelijke invloed van werk en werkomstandigheden op de gezondheidstoestand van de werknemer, als op diens medische geschiktheid tot uitoefening van zijn functie resp. het verdragen van de heersende werkomstandigheden.
9. In geval van langdurige ziekte zal bij herintreding in overleg met de betrokkene een hervattingplan worden opgesteld.
10. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zal het bedrijf zich inspannen om – voor zover omstandigheden dit toelaten – en per individu te bepalen, in overleg met arbo diensten, UWV, bedrijfsleiding, personeelszaken en betrokkene, binnen het bedrijf passend werk te vinden in zijn/haar eigen functie of in een andere functie.
11. Door de ondernemingsraad dient een commissie te worden ingesteld, waarvan de leden rechtstreeks door de werknemers dienen te worden gekozen.
 - a. Deze commissie heeft tot taak de controle op de naleving van deze regels uit te oefenen.
 - b. Deze commissie is verplicht éénmaal per jaar verslag uit te brengen aan de arbeidsinspectie.

Artikel 30

Sociaal beleid:

A. Uitgangspunten voor het sociaal beleid in de onderneming:

1. De werkgever is verplicht om de in diverse onderdelen van het sociaal beleid gehanteerde uitgangspunten en regels schriftelijk te formuleren en te motiveren.
2. Deze beleidsformulering zal ondermeer plaatsvinden ten aanzien van:
 - aanstelling
 - beloning
 - opleiding
 - loopbaanontwikkeling en promotie
 - beoordeling
 - werkoverleg
 - ontslag
3. Eenmaal per jaar worden de beleidsformuleringen aan de werknemers bekend gemaakt.
4. Met de werknemer zal minimaal 1x per jaar een functioneringsgesprek worden gevoerd aangaande zijn functioneren over een periode van maximaal een jaar en 1x per jaar een beoordelingsgesprek. Het functioneringsgesprek zal, in overleg met werknemer, wanneer er verbeterpunten zijn resulteren in een plan van aanpak waarvan de voortgang op overeengekomen momenten wordt geëvalueerd.

B. Beoordeling van het in de onderneming gevoerde sociale beleid:

1. Ter beoordeling van het in de afzonderlijke ondernemingen gevoerde sociale beleid verstrekt de werkgever, daar waar de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing is, tenminste éénmaal per jaar schriftelijke feitelijke gegevens (sociaal verslag), waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid onder andere ten aanzien van aanstelling, werkoverleg en ontslag, alsmede de uitgangspunten die aan het sociaal beleid ten grondslag hebben gelegen.
2. De werkgever zal, daar waar een sociaal verslag is opgesteld, op aanvraag aan ieder personeelslid - tenminste een maand voor de bespreking in de ondernemingsraad - zo'n verslag ter beschikking stellen.

Artikel 31

Fusie, reorganisatie, sluiting:

1. De werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
2. a. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, mede gezien het hierna volgende, de V.V. en de W.V. inlichten over de overwogen maatregelen. Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. In overleg met de V.V. kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van de ondernemingsraad zullen de werkgever, de V.V. en de W.V. de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.

b. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de V.V. en de W.V., alsmede met de ondernemingsraad teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.
3. a. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de V.V. en de W.V. een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

b. In verband hiermede zal, indien de V.V. verzoekt, hierbij tevens het inzicht van het betreffende CWI worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.

c. In geval te verwachten is dat daarbij beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden in een omvang die gevolgen heeft voor de plaatselijke arbeidsmarkt zal in het overleg tussen werkgever, de V.V. en de W.V. de vraag betrokken worden of het wenselijk is terzake advies van de desbetreffende regionale raad voor de arbeidsmarkt te vragen.

Toelichting bij lid 2:

Partijen gaan ervan uit dat de V.V. en de ondernemingsraad voldoende gelegenheid krijgen voor beraad met de werknemers over de te treffen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen.

Toelichting bij lid 3:

Ten aanzien van het sociaal plan verdienen de volgende onderwerpen de aandacht:

- a. In geval herplaatsing binnen de onderneming of het concern mogelijk is, o.a.
 - her-, om- en bijscholing;
 - verhuizing;
 - overgang van pensioenverzekering en ziektekostenverzekering;
 - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen.

Artikel 32

Werktijdverkorting:

1. Alvorens de werkgever tot werktijdverkorting zal overgaan, zal overleg plaatsvinden met de vakverenigingen alsmede met de ondernemingsraad.
2. Wanneer de werkgever van een door bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting invoert, zal deze wanneer de werknemer aanspraak heeft op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet deze aanvullen tot het bedrag van het bruto maandinkomen.
3. Aan werknemers op wie het bepaalde in lid 2 niet kan worden toegepast in verband met de voorwaarden gesteld bij of krachtens de artikelen 22 , 27 en 35 van de Werkloosheidswet zal de werkgever het maandinkomen doorbetalen.
4. Mocht een werknemer als gevolg van werktijdverkorting bij beëindiging van de dienst- betrekking geen recht meer hebben op de volle 26 weken uitkering ingevolge de WerkloosheidsWet dan zal de opzegtermijn verlengd worden met even zovele dagen of weken als in mindering worden gebracht op zijn/haar WW-periode.

Artikel 33

Vakbondswerk binnen de onderneming:

Indien de V.V. de wens te kennen geven, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de V.V. met hun leden in de onderneming daartoe de mogelijkheden verlenen. Over de vraag waaruit deze mogelijkheden moeten bestaan, alsmede over de mate en de vorm daarvan, zal tussen werkgever en V.V. overleg worden gepleegd.

Artikel 34

Vrijaf voor het vervullen van religieuze plichten en politieke functies:

1. Werknemers hebben het recht hun religieuze plichten te vervullen. Vallen deze niet samen op algemeen erkende feestdagen, dan bestaat voor hen een recht op onbetaald verlof.
2. a. Werknemers kunnen voor het vervullen van politieke functies onbetaald verlof opnemen tenzij de bedrijfsbelangen hierdoor ernstig worden geschaad, dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar komt.

b. Onder een politieke functie wordt verstaan: het lidmaatschap van een gemeenteraad en/of Provinciale Staten of hun commissies.

Artikel 35

Oudere werknemers:

1. Een werknemer van 55 jaar of ouder welke als gevolg van reorganisatie, herstructurering of medische indicatie in functie achteruit gaat, behoudt zijn oorspronkelijke maandinkomen.
2. Indien de werknemers van 60 jaar of ouder deel wensen te nemen aan cursussen en bijeenkomsten, ter voorbereiding op hun pensionering, bestaat hiervoor de mogelijkheid met een maximum van 5 dagen.
3. Alvorens men hier gebruik van maakt zal met betrokkenen overleg gepleegd worden om te zien of hiertoe de mogelijkheid, vanuit de bedrijfssituatie gezien, bestaat.
4. Er wordt een werkgroep ingesteld die een studie gaat uitvoeren voor leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Artikel 36

Employability:

Partijen bij deze CAO vinden het van belang dat de werknemers zelf initiatieven ontplooiën hun kennis en kunde op peil te houden of uit te breiden met het oog op werkzekerheid en ter verbetering van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ter stimulering betaalt de werkgever (naast de in het bedrijf van toepassing zijnde studieregeling) een bonus van netto € 250,- aan de werknemer, die een diploma behaalt. Dit geldt voor het behalen van het VAPRO diploma of diploma van Voedingsoperator.

Artikel 37

Ondernemingsbijdrage:

Partij ter enerzijde Van Sillevoldt Rijst B.V. te Papendrecht, verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig tussen de Algemene Werkgevers Vereniging en de Industriebond F.N.V. in 1989 gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

Partijen komen overeen dat in 2024 de bijdrage voor bedoelde werknemers zal worden betaald. Dit bedrag zal door partij ter enerzijds aan FNV worden overgemaakt na ontvangst van een bevestiging met een factuurbedrag. Mits dit niet strijdig is met de bestaande regelgeving.

Artikel 38

Bijdrage ziektekostenverzekering

In de maand januari 2024 zal gelijktijdig met het salaris een bruto bijdrage in de ziektekostenverzekering ad € 150,- bruto uitgekeerd. Voor parttimers zal dit naar rato zijn.

Artikel 39

De werkgever zal aan de werknemers kosteloos een exemplaar van de CAO verstrekken.

Papendrecht / Amsterdam,

Partij ter enerzijds:

Partij ter andere zijde:

handtekeningen

Papendrecht, 1 januari 2024

Side letter behorende bij CAO Van Sillevoldt Rijst B.V. met looptijd 1-1-2024 tot en met 31-12-2024.

Indien blijkt dat de Consumentenprijsindex(CPI) op 31-12-2023 boven de 4% uitkomt, dan zal de loonsverhoging per 1 januari 2024 aangepast worden van 3,65% naar 4%.

Conform onze afspraak zal deze index worden gebruikt:

<https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83131NED>

Papendrecht / Amsterdam,

Partij ter enerzijde:

Partij ter andere zijde:

handtekeningen

Papendrecht, 1 januari 2024

Bijlage 1

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Van Sillevoldt Rijst B.V. te Papendrecht.

FUNKTIELIJST m/v

GROEP I

Jeugdige werknemers
Starters
Laaggeschoolden

GROEP II

Productiemedewerker

GROEP III

Operator A
Corveeër
Heftruckchauffeur A

GROEP IV

Operator B
Heftruckchauffeur B
Kwaliteitsmedewerker A

GROEP V

Operator C
Kwaliteitsmedewerker B

GROEP VI

Silo operator
Elektromonteur
Medewerker Technische Dienst

Bijlage 2

Schalen per 1-1-2024

Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI
Leeftijd						
23 jaar	2151,19	2381,60	2553,99	2624,34	2671,24	3024,11
22 jaar	2151,19	2381,60	2553,99	2624,35	2671,24	3024,10
21 jaar	2151,19	2381,60	2553,99	2624,35	2671,24	3024,10
20 jaar	2151,19	2381,60	2553,99	2624,35	2671,24	3024,10
19 jaar	2151,19	2381,60	2553,99	2624,35	2671,24	3024,10
18 jaar	2151,19	2381,60	2553,99	2624,35	2671,24	3024,10
17 jaar	976,12	1341,16	1600,67	1642,43	1670,27	1883,47
16 jaar	879,02	1246,78	1484,71	1522,98	1548,51	1743,90
15 jaar	791,60	1152,47	1368,73	1506,02	1426,72	1604,37
Periodieken / functie jaren						
0		2381,60	2553,99	2624,34	2671,24	3024,11
1		2397,90	2571,58	2642,46	2689,70	3045,22
2		2414,19	2589,17	2660,58	2708,17	3066,33
3		2430,49	2606,76	2678,69	2726,64	3087,45
4		2446,78	2624,35	2696,81	2745,11	3108,56
5		2463,08	2641,93	2714,92	2763,57	3129,68
6		2479,37	2659,52	2733,04	2782,04	3150,79
7			2677,11	2751,16	2800,51	3171,90
8			2694,70	2769,27	2818,98	3193,02
9			2712,29	2787,39	2837,44	3214,13
10			2729,87	2805,50	2855,91	3235,25
11					2955,24*	3256,36
12						3277,47

*Voorwaarde voor deze inschaling: het maximum aantal functie jaren is reeds bereikt en men beheerst 3 of meer verpakkingslijnen met verschillende typen producten.

Bijlage 3

Tekst Burgerlijk Wetboek 1639 P en 1639 Q

Art. 1639 P.

- **1.** Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van het eerste lid van het voorgaande artikel beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de arbeider, die ten gevolg hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.
- **2.** Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. Wanneer de arbeider bij de afsluiting der overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige dienstbetrekking is geëindigd; (B. 1638 a.a.).
 - b. Wanneer hij in ernstige mate, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid, waarvoor hij zich heeft verbonden; (B. 1639 h).
 - c. Wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. Wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen des werkgevers onwaardig wordt; (Sr. 310, 321, 326).
 - e. Wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medearbeiders mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt; (Sr. 261, 285, 300).
 - f. Wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medearbeiders verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of goede zeden.
 - g. Wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwingen roekeloos, des werkgevers eigendom beschadigt, of aan ernstig gevaar blootstelt; (Sr. 350).
 - h. Wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. Wanneer bij bijzonderheden aangaande des werkgevers huishouding of bedrijf, die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt; (Sr. 272).
 - j. Wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt; (B. 1639 b).
 - k. Wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
 - l. Wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
- **3.** Bedingen, waardoor aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 1639 O, eerste lid aanwezig is, zijn nietig. (B. 1292; K.75 i, 382, 391, 436).

Art. 1639 Q.

- **1.** Voor de arbeider worden als dringende redenen in de zin van artikel 1639 o, eerste lid, beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolg hebben dat van de arbeider redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.
(B. 1375, 1638 z, K 75 i).
- **2.** Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden;
 - a. wanneer de werkgever de arbeider, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door één zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd; (Sr. 261, 285, 300).
 - b. wanneer hij de arbeider, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden of gedooft dat dergelijke verleiding of poging tot verleiding door één zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de bepaalde tijd voldoet; (B. 1638, 1638 q).
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning bedongen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet; (B. 1638 t).
 - e. wanneer hij de arbeider, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft; (B. 1638 p).
 - f. wanneer hij de arbeider, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft; (B. 1638 p).
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij zonder dat de aard der dienstbetrekking dit medebrengt, de arbeider, niettegenstaande diens weigering, gelast, arbeid te verrichten in het bedrijf van een andere werkgever;
 - i. wanneer de voortdoring der dienstbetrekking voor de arbeider zoude verbonden zijn met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, welke niet blijkbaar waren ten tijde van het sluiten der overeenkomst;
 - j. wanneer de arbeider door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- **3.** Bedingen waarvoor aan de arbeider de beslissing wordt overgelaten, of er een dringende reden in de zin van artikel 1639 o, eerste lid, aanwezig is, zijn nietig.
(B. 1292; K. 75 i, 384, 437).

Bijlage 4

PLOEGENROOSTERS

2-ploegendienst.

Te beginnen op maandagmorgen en te eindigen op vrijdagavond.

Ploeg I	5 dagen	06.55 uur	-	15.00 uur = 5 x 7:35 = 37:55
Ploeg II	4 dagen	14.55 uur	-	23.00 uur = 4 x 7:35 = 30:20
Ploeg II	1 dag	14.55 uur	-	18.55 uur = 1 x 3:45

Dit rooster is inclusief 30 minuten pauze per dag. Op vrijdag is er in de middagdienst een pauze van 15 minuten. Gemiddeld per week werkt men derhalve ± 36 uur.

3-ploegendienst(mon).

Te beginnen op zondagavond en te eindigen op vrijdagavond.

Week 1	4 dagen	14.55 uur	-	23.00 uur = 4 x 7:35
	1 dag	14.55 uur	-	20.45 uur = 1 x 5:35
Week 2	5 dagen	6.55 uur	-	15.00 uur = 5 x 7:35
Week 3	5 dagen	22.55 uur	-	07.00 uur = 5 x 7:35
Week 4	4 dagen	14.55 uur	-	23.00 uur = 4 x 7:35
	1 dag	14.55 uur	-	20.45 uur = 1 x 5:35
Week 5	5 dagen	6.55 uur	-	15.00 uur = 5 x 7:35
Week 6	4 dagen	22.55 uur	-	07.00 uur = 4 x 7:35

Dit rooster is inclusief 30 minuten pauze per dag. Op vrijdag is er in de middagdienst een pauze van 15 minuten. Gemiddeld per week werkt men ± 36 uur.

5-ploegendienst.

2 dagen	6.55 uur	-	15.30 uur = 8:05 per dag
2 dagen	14.55 uur	-	23.30 uur = 8:05 per dag
2 dagen	22.55 uur	-	7.30 uur = 8:05 per dag
4 dagen roostervrij			

Dit rooster is inclusief 30 minuten pauze per dag.

Bij 1 ploeg is het rooster als volgt:

Maandag t/m donderdag	6.55 uur	-	15.00 uur = 4 x 7:35 = 30:20
Vrijdag	6.55 uur	-	13.05 uur = 1 x 5:40

Dit rooster is inclusief 30 minuten pauze.

In elke ploeg een of meer varianten van de roosters. Gemiddeld per week werkt men 36 uur.