

**C.A.O.**

**WIAL B.V.**

Periode 01 maart 2013 t/m 28 februari 2015

## INHOUDSOPGAVE

<i>Artikel</i>	<i>Omschrijving</i>	<i>Bladzijde</i>
	Definities	3
1	Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer	4
2	Werkgelegenheid	6
3	Indienstneming en ontslag	9
4	Arbeidsduur en dienstrooster	12
5	Functiegroepen en salarisschalen / toepassing van de salarisschalen	13
6	Bijzondere beloningen	16
7	Zon en feestdagen	20
8	Geoorloofd verzuim / schorsing	21
9	Vakantie	24
10	Vakantietoeslag	28
11	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	29
12	Zorgverzekering	32
13	Opleiding en scholing	33
14	Eindejaarsuitkering	34
15	Pensioenregeling	34
16	Ongevallenverzekering	34
17	Vaste commissie	35
18	Bedrijfsreglement	35
19	Vakbondscontributie	35

<i>Artikel</i>	<i>Omschrijving</i>	<i>Bladzijde</i>
20	Vakbondswerk	36
21	Tussentijdse wijzigingen	36
22	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	37
Bijlage I	Functierangschikkingslijst	38
Bijlage II	Salaristabel per 01-04-2013 / 01-10-2013 / 01-04-2014 / 01-10-2014	39
Bijlage III	Beroepsprocedure Wial B.V.	43
Bijlage IV	Reiskostenvergoeding	44
Bijlage V	Studiekostenregeling	45
Bijlage VI	Declaratieformulier	43
Bijlage VII	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd oproepkracht	46
Bijlage VIII	Protocol	47

## **DEFINITIES**

In deze regeling wordt verstaan onder:

### a. arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

### b. werkgever

Wial B.V.

### c. werknemer

Elke mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, wiens functie is ingedeeld of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de functiegroepen 0 t/m 9, genoemd in bijlage I alsmede leerlingen uit het beroepsonderwijs; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair, de vakantiewerker.

### d. deeltijdwerker

Elke mannelijke of vrouwelijke werknemer, die is aangesteld voor minder dan de normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 4

### e. schaalsalaris

Het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen bruto schaalsalaris per maand exclusief vakantietoeslag zoals opgenomen in bijlage II.

### f. de ondernemingsraad

De ondernemingsraad, zoals bedoeld in de wet op de Ondernemingsraden

### g. relatiepartner

De persoon, met wie de werknemer met het oogmerk samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, waarbij in ieder geval als voorwaarde geldt dat de partners blijkens het bevolkingsregister tenminste een jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

### h. oproepkracht

De persoon die na afroep kan worden tewerkgesteld bij afwezigheid van het vaste personeel of assisteren bij tijdelijke toename van de hoeveelheid werk.

### i. flexregeling

Onder de flexregeling wordt verstaan: de flexibilisering van de huidige vaste werktijden waarbij werknemer gemiddeld hetzelfde aantal uren blijft werken en werkgever vooraf bepaald welke uren verschoven kunnen worden.

## **ARTIKEL 1**

### **ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER**

#### **A.1 Verplichtingen van de werkgever**

- A. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de instelling en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- B. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
- C. De werkgever is verplicht voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door de werknemer, als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, een verzekering af te sluiten.
- D. Partijen zijn ten aanzien van de zogenaamde werkgeversbijdrage overeengekomen dat aan de CNV vakmensen een vergoeding per 12 maanden per werknemer, waarop deze CAO van toepassing is, wordt toegekend. Deze vergoeding wordt jaarlijks automatisch aangepast aan de hoogte van de CAO loonsverhoging en bedraagt in 2013 € 26,21 en in 2014 € 26,54.

#### **A.2 Verplichting van de werknemer**

- A. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- B. Indien het voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is, is de werknemer ten alle tijde verplicht verantwoording af te leggen aan door de werkgever aangewezen instanties en personen.
- C. De werknemer is gehouden voor hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- D. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- E. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alle informatie die redelijkerwijze geacht kan worden van besloten aard te zijn.

- F. A. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit ten minste van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, dit schriftelijk bezwaar moet vergezeld gaan van een duidelijke motivatie. De motivatie dient ten minste aan te tonen dat de andere werkzaamheden een negatieve invloed hebben op de werkzaamheden bij de werkgever.
- B. Ook voor parttimers geldt, dat zij nevenwerkzaamheden aan de werkgever moeten melden. Indien de werkzaamheden bij de werkgever en de nevenwerkgever meer dan 40 uur per week bedragen kan de werkgever bezwaar maken. Dit bezwaar moet echter schriftelijk gebeuren met een duidelijke motivatie. De motivatie dient ten minste aan te tonen dat de andere werkzaamheden een negatieve invloed hebben op de werkzaamheden bij de werkgever.
- G. A. De werknemer is verplicht de goederen en gelden, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig en volgens de voorschriften te beheren.
- B. De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, indien deze is ontstaan door opzet, grove schuld, ernstige nalatigheid of het niet in acht nemen van de voorschriften.
- C. De verplichting als bedoeld in sub b, kan niet worden opgelegd dan nadat de werknemer ter zake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.
- D. Leden a en b zijn slechts van kracht indien de voorschriften met de ondernemingsraad zijn overeengekomen en een ieder duidelijk kennis heeft kunnen nemen van deze voorschriften.
- H. De werknemer is gehouden een individuele overeenkomst te tekenen, waarbij deze C.A.O. van toepassing wordt verklaard.

## **ARTIKEL 2**

### **WERKGELEGENHEID**

- 2.1 A De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over plannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven. Bedoeld worden onder andere verkoop, overdracht zeggenschap, inkrimping van de organisatie (arbeidsplaatsen vervallen). Hierbij zal door de werkgever en vakvereniging rekening worden gehouden met de positie en de taak van de ondernemingsraad.
- B De werkgever en de vakvereniging zullen nader bespreken of en wanneer de OR en personeel en op welke wijze zij zullen worden geïnformeerd.
- C Doel van bovengenoemd overleg is onder andere om tot afspraken te komen over de opvang van sociale gevolgen (sociaal plan).
- 2.2 De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
- 2.3 In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
- 2.4 In geval partijen niet tot overeenstemming komen, behoudt de werkgever zich het recht voor beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van de onderneming zelf noodzakelijk acht.
- 2.5 Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
- A. De werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de vacature bij voorkeur intern vervullen. Hiervoor zullen de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid gesteld worden hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
- B. Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daar voor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure.
- C. De werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenkt aan de werkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt. Hiervoor zal in het sociaal jaarverslag een paragraaf opgenomen worden.
- D. De werkgever verplicht zich om optimaal te pogen voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard, passende arbeid in de onderneming beschikbaar te stellen.

- 2.6 A Op ondernemingsniveau zal de werkgever met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan met een representatieve personeelsvertegenwoordiging, gedurende de looptijd van het contract spreken over werkgelegenheid in de ruimste zin van het woord.
- B Dit overleg zal gericht zijn op behoud en eventuele uitbreiding van werkgelegenheid, waarbij de concurrentiepositie en de continuïteit van de onderneming betrokken dienen te worden. Doel van bedoeld overleg zal zijn het tot stand brengen van een plan van aanpak gericht op behoud en/of uitbreiding van de werkgelegenheid in de onderneming. Bij de directie blijft de verantwoordelijkheid en bevoegdheid berusten met betrekking tot de vaststelling van de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting.
- C In dit overleg dient aandacht te zijn voor:
- a) bevordering van deeltijdarbeid;
  - b) verzuimpreventiebeleid in de onderneming;
  - c) opleidingsmogelijkheden in de onderneming, ook voor laaggeschoolden;
  - d) ouderenbeleid bij technologische veranderingen;
  - e) afspraken die in de onderneming gemaakt worden met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten;
  - f) werkgelegenheidseffecten voortvloeiende uit milieumaatregelen.
- 2.7 De ondernemingsraad, of bij ontbreken daarvan een representatieve personeelsvertegenwoordiging, kan zich betreffende dit overleg laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.
- 2.8 A De werkgever zal een verzoek van de werknemer om de arbeidsduur aan te passen in beginsel honoreren, tenzij dit redelijkerwijze op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet geveerd kan worden.
- B De werknemer dient een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur 3 maanden van tevoren schriftelijk in. De werkgever honoreert dit verzoek in beginsel, indien een verzoek niet gehonoreerd kan worden zal de werkgever dit schriftelijk onder vermelding van de redenen laten weten.
- C De werknemer kan tegen een negatieve beslissing in beroep gaan bij de interne beroepscommissie.
- 2.9 Oproep- en uitzendkrachten worden conform bijlage II van de CAO Wial betaald.
- 2.10 De werkgever heeft behoefte aan enkele oproepkrachten, die na afroep kunnen worden tewerkgesteld bij afwezigheid van het vaste personeel of assisteren bij tijdelijke toename van de hoeveelheid werk. Hiervoor is een pool van oproepkrachten samengesteld die slechts kunnen worden ingezet als en voor zover er vaste personeelsleden afwezig zijn, dan wel de hoeveelheid werk tijdelijk is toegenomen. Dit brengt wel met zich mee dat het werkaanbod voor de oproepkrachten wisselend van aard is. De arbeidsovereenkomst die met de oproepkracht wordt afgesloten is als bijlage in deze CAO toegevoegd.



- 2.11 Wial B.V. zal er voor zorgdragen dat uitzendkrachten alleen worden ingehuurd bij gerenommeerde uitzendbureaus die voldoen aan de NEN 4400 norm.
- 2.12 De werkgever behoudt zich het recht voor om werknemers elders te detacheren waarbij de volgende uitgangspunten in acht worden genomen:
- A. De vestigings-/ werkplaats van het inlenende bedrijf is maximaal 15 km van werkgever vandaan;
  - B. Er wordt een zogenaamde detacheringsovereenkomst tussen werkgever, werknemer en de inlener afgesloten. Hierin komen de volgende punten aan de orde:
    - a. De detachering geschiedt in een soortgelijke functie zoals werknemer bij de werkgever uitoefent;
    - b. De detachering wordt voor bepaalde tijd aangegaan;
    - c. Werknemer zal de functie en taakstelling naar beste vermogen verrichten in de geest van de bedrijfscultuur van de inlener en zich te zullen houden aan de aanwijzingen en/of reglementen van de inlener;
    - d. Detachering van de werknemer brengt geen wijzigingen met zich mee in diens rechtspositie bij de werkgever; de eigen functie bij werkgever blijft ongewijzigd en bestaan;
    - e. Indien de afstand tussen woonplaats van werknemer en de werkplaats van inlener verder is dan de huidige afstand woon-werk, zal de extra reisafstand worden vergoed conform bijlage IV;
    - f. Mocht inlenende partij voor klein verteer kosten berekenen die anderszins gratis op de hoofdvestiging worden verstrekt, zoals koffie, zal hier een passende tegemoetkoming voor gegeven worden door de werkgever.

## **ARTIKEL 3**

### **INDIENSTNEMING EN ONTSLAG**

- 3.1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen, bij een nieuwe overeenkomst, voor aanvang van de werkzaamheden of bij een wijziging van de overeenkomst binnen twee weken na het wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan. In de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar deze C.A.O..
- 3.2 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd worden bedongen. Deze proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd dienen te worden en bedraagt maximaal 2 maanden. Bij oproepkrachten bedraagt deze maximaal 1 maand. Met dien verstande dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wat reeds driemaal verlengd is of waarbij de aaneengesloten arbeidsduur de 36 maanden zal gaan overschrijden omgezet wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 3.3 Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan;
- hetzij voor onbepaalde tijd;
  - hetzij voor bepaalde tijd;
  - hetzij voor het verrichten van een bepaalde order;
- 3.4 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt in principe aangegaan voor de duur van een jaar. Bij oproepkrachten zal deze doorgaans worden aangegaan voor de duur van zes maanden.
- 3.5 De werkgever heeft de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd driemaal te verlengen.
- 3.6 Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het verstrijken van de tijd, genoemd in de arbeidsovereenkomst, door partijen stilzwijgend wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of voor onbepaalde tijd, bedraagt de proeftijd 2 (twee) maanden. De werkgever zal geen proeftijd bedingen als een werknemer voorafgaand aan indiensttreding uitzendkracht dan wel oproepkracht bij de werkgever is geweest.
- 3.7 Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, is voor haar beëindiging voorafgaande schriftelijke opzegging nodig.
- 3.8 Een dienstverband voor het verrichten van een bepaalde order eindigt bij het gereed komen van die order waarvoor het dienstverband werd aangegaan.

### 3.9 Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt:

- A door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de wettelijke termijnen, zoals geregeld in boek 7 art 672 BW, in acht, zijnde:
1. De werknemer dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van een maand.
  2. De werkgever dient de volgende opzeggingstermijnen in acht te nemen:
    - A. Een maand, indien de dienstbetrekking korter dan vijf jaar heeft geduurd;
    - B. Twee maanden, indien de dienstbetrekking vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
    - C. Drie maanden, indien de dienstbetrekking tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
    - D. Vier maanden, indien de dienstbetrekking vijftien jaar of langer heeft geduurd.
- B Ten aanzien van de werknemer die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt dient de werkgever in afwijking van het bepaalde onder A het tweede lid, de volgende opzeggingstermijnen in acht te nemen:  
Een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken; deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar en voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar heeft geduurd; Deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.
- C Met inachtneming van het bepaalde in de leden A en B geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van de betalingsperiode.
- D De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij - zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten - een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.
- E Het in vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien het dienstverband op het moment waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.
- F In afwijking van de leden A en B gestelde, kan met vertegenwoordigers schriftelijk een opzeggingstermijn worden overeengekomen van tenminste een maand en ten hoogste zes maanden.
- G De datum van het functionele ontslag is aansluitend op de datum dat recht verkregen wordt op een AOW-uitkering.

3.10 Onmiddellijke beëindiging van elke dienstbetrekking is mogelijk:

- A. Bij wederzijds goedvinden;
- B. Tijdens de proeftijd;
- C. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden als bedoeld in artikelen 678 en 679 van boek 7 BW;
- D. bij gewichtige redenen via de kantonrechter, zoals vermeldt in boek 7 artikel 685;
- E. bij overlijden van werknemer.

## **ARTIKEL 4**

### **ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER**

- 4.1 De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband thans 40 uur per week. De indeling van de werktijden en wijzigingen daarvan worden door de werkgever in overleg met de werknemer geregeld, afhankelijk van de eisen, welke door de normale gang van werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld.
- 4.2 Bij de werkgever heeft iedere werknemer recht op een verkorting van zijn arbeidstijd op basis van 64 vrije uren per jaar bij een volledig dienstverband, met behoud van salaris.
- 4.3 Voornoemde bepaling geldt naar rato voor werknemers, die in de loop van het jaar in dienst treden en voor deeltijdwerkers.
- 4.4 Het dagdienstrooster bij werkgever is van 07.00 – 19.00 uur.
- 4.5 Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:  
Een dagdienstrooster, waarin gewerkt wordt tussen 07.00 en 19.00 uur.  
Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van een aaneengesloten week omvat.  
Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van een aaneengesloten week omvat.  
Na overleg met de betrokkene een ingestelde incidentele weekenddienst.  
Na overleg met de betrokkene een ingestelde incidentele nachtdienst.
- 4.6 De roosters worden op ondernemingsniveau vastgesteld conform het bepaalde in de ATW en de wet op de ondernemingsraden.
- 4.7 Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder per dag worden geacht deel uit te maken van de in lid 5 bedoelde werkweken.
- 4.8 Indien afgeweken wordt van het normale dienstrooster waarin de werkzaamheden verricht worden, wordt dit in principe medegedeeld de week voorafgaande aan de week waarin volgens het afwijkende dienstrooster gewerkt moet worden.
- 4.9 Vergadertijd van de ondernemingsraad en haar commissies wordt beschouwd als arbeidstijd in de zin van de arbeidswet.

## **ARTIKEL 5**

### **FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN**

#### 5.1 Functiegroepen en salarisschalen

- A. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze regeling.
- B. Deze indeling is gebaseerd op een functie-indeling op basis van de ORBA systematiek.
- C. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functiejaren.  
De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze C.A.O..

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn salarisschaal en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is ingedeeld.

#### 5.2 Leeftijdsschaal

- A. De werknemer die de voor hun groep geldende functievolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt vallen onder de leeftijdsschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt.  
Werknemers die werkzaam zijn bij werkgever en de leeftijd van 23 jaar bereiken maken de stap naar de functievolwassen leeftijdstabel en ontvangen dan het schaalsalaris met één functiejaar. Deze regeling geldt niet voor nieuwe instromende werknemers.
- B. Wijziging treedt op aan het begin van de maand waarin men verjaart.

#### 5.3 Functie jaarschaal

- A. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar, totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
- B. Het toekennen van een functiejaar kan bij niet naar behoren functioneren worden geweigerd. De motivatie hiervan dient schriftelijk, voorzien van degelijke argumenten, aan de betrokkene werknemer medegedeeld te worden.
- C. Indien de werknemer het niet eens is met de weigering van het toekennen van een functiejaar kan deze een beroepsprocedure zoals genoemd in bijlage III opstarten.
- D. De werknemers die de voor hun geldende functievolwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functie jaarschaal.
- E. Bij indiensttreding na 1 april van enig jaar, bestaat er geen recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

- F. Bij het verlaten van de leeftijdsschaal na 1 juli van enig jaar bestaat er geen recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

#### 5.4 Tijdelijke waarneming

- A. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt welke hoger ligt dan zijn eigen functie blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt.
- B. De werknemer ontvangt per waargenomen dag of dienst een uitkering.
- C. Deze uitkering bedraagt, naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten per periode, de helft van het verschil van de twee minima van de twee betrokken loongroepen.
- D. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

#### 5.5 Procedure bij benoeming in hogere functie

- A. Als een werknemer in een hogere schaal wordt ingedeeld, ontvangt hij een salarisverhoging. De indeling in de hogere schaal geschiedt door afronding van het inkomen tot het eerstkomende hogere schaalsalaris in de hogere salarisschaal.
- B. Indien de werknemer een persoonlijke toeslag ontvangt wordt deze betrokken bij de verhoging d.w.z. dat het salaris in de nieuwe schaal wordt vastgesteld inclusief de persoonlijke toeslag.

#### 5.6 Plaatsing naar een lager ingedeelde functie

- A. De werknemer die op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, kan in de overeenkomende lagere salarisschaal worden ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in een lagere functie geschiedt.
- B. De werknemer die door eigen toedoen wegens onbekwaamheid, waarbij werkgever alles wat in haar vermogen ligt, gedaan heeft om deze werknemer te begeleiden en te helpen, kan de overeenkomende lagere salarisschaal worden ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in een lagere functie geschiedt.
- C. De werknemer die op verzoek van de werkgever of op grond van een medische verklaring in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, blijft gedurende de lopende maand en de 6 daaropvolgende maanden in zijn salarisschaal gehandhaafd. Daarna zal zijn salaris bevroren worden totdat inschaling in de lagere salarisschaal op de naast hogere prestatiestap mogelijk is.

### 5.7 Beroepsprocedure

Indien een werknemer het niet eens is met de voor de functie opgestelde functieomschrijving, deze niet meer in overeenstemming met de feitelijke inhoud van de functie vindt, of de waardering respectievelijk de indeling van de functie niet in overeenstemming met zijn gevoelens hieromtrent heeft de werknemer de mogelijkheid om een beroepsprocedure zoals omschreven in bijlage III op te starten.



## **ARTIKEL 6**

### **BIJZONDERE BELONINGEN**

#### 6.1 Algemeen

De lonen of salarissen, bepaald op grond van artikel 5, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het loon of salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Hierbij dient opgemerkt te worden dat vanaf functiegroep 8, deze toeslagen standaard in het salaris zijn opgenomen en er vanaf deze functiegroep dus geen overwerk etc. uitbetaald meer wordt.

#### 6.2 Tijdstip van betaling

Standaard worden overwerk, ploegendiensten, consignatiedienst en onregelmatigheidstoeslag betaald in de maand volgend op de maand dat de dienst is verricht.

#### 6.3 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

- A. Deze toeslag bedraagt per uur of per maand voor de:
  - A. Incidenteel ingestelde nachtploeg : 100% van het uurloon of maandsalaris.
  - B. 3 ploegdienst : 20% van het uurloon of maandsalaris.
  - C. 2 ploegdienst : 13,5% van het uurloon of maandsalaris.
- B. Indien een werknemer die normaliter in ploegdienst werkt, op zijn verzoek niet gedurende een hele betalingsperiode arbeid in ploegdienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder sub A genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.
- C. De werknemer, die tenminste 6 maanden onafgebroken in ploegdienst gewerkt te hebben, door omstandigheden buiten zijn schuld wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt gedurende 1 maand zijn ploegtoeslag of het verschil tussen de oude en nieuwe ploegtoeslag.

#### 6.4 Overwerk en de beloning daarvan

- A. Wanneer op verzoek van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, dan wel arbeid is verricht buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster, is er sprake van overwerk. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst van een werknemer net als bij een voltijddienstbetrekking wordt overschreden.

- B. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden vermeden en mag geen regel zijn.
- C. Indien werkgever overwerk wil laten verrichten geeft zij zo vroeg mogelijk bericht aan de betrokken werknemer, zo mogelijk daags tevoren, doch op het laatst de laatste pauze voor het ingaan van het overwerk. Van deze regel kan wegens bijzondere redenen afgeweken worden.
- D. Indien men langer dan drie uur overwerkt, aansluitend op een volledige (dag)dienst heeft de werknemer recht op een maaltijd tot een maximum van € 9,- georganiseerd door de werkgever.
- E. Bij overwerk van 4 uur of langer, aansluitend op een volledige (dag)dienst, wordt één kwartier pauze doorbetaald. Bij volledige nachtdiensten worden alle pauzes doorbetaald.
- F. Overwerk zal worden gecompenseerd naar keuze in geld of in vrije tijd, waarbij de toeslag op overwerk in geld zal worden uitgekeerd.
- G. Indien overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, dient deze vrije tijd voor het eind van het jaar in overleg met de werkgever opgenomen te worden.
- H. Onder de flexregeling worden door de werknemer extra uren gemaakt en als tijd-voor-tijd uren opgebouwd. Deze uren kunnen dan op verzoek van de werkgever door de werknemer op de rustige momenten als tijd-voor-tijd worden opgenomen.
- I. De navolgende toeslagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon gelden:
  - A. Uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur : 25%
  - B. Uren op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur : 100%
  - C. Uren op zaterdag : 50%
  - D. Uren op zondag : 100%
  - E. Uren op feestdagen : 200%

#### 6.5 Jubilea

- A. Bij een dienstjubileum zal in de navolgende gevallen een geschenk onder couvert of anderszins worden aangeboden ter grootte van:
  - A. Bij een 40-jarig dienstjubileum, 1 ½ bruto maandsalaris netto.
  - B. Bij een 25-jarig dienstjubileum, 1 bruto maandsalaris netto.
  - C. Bij een 12 ½ -jarig dienstjubileum een nettobedrag van € 115,-  
Bovenstaande op basis van de huidige fiscale mogelijkheden.
- B. Voor de berekening van de duur van het dienstverband wordt uitgegaan van het tijdstip dat een werknemer in loondienst bij werkgever is gekomen en worden perioden meegerekend, gedurende welke een werknemer naast een gedeeltelijke WAO uitkering werkzaam is in het bedrijf of op basis van een (deeltijd) dienstverband.

#### 6.6 Consignatiedienst

- A. Indien medewerkers buiten de normale werktijd geconsigneerd kunnen worden, is bereikbaar en beschikbaar zijn, om bijstand te verlenen, met name bij de technische dienst, wordt door de werkgever hiervoor een vergoeding gegeven.

- B. De onder lid A bedoelde vergoeding bedraagt € 17,50 per etmaal. Een etmaal loopt van 07.30 uur tot 07.30 uur van de volgende dag.
- C. Indien de geconsigneerde medewerker het probleem telefonisch kan oplossen wordt hiervoor geen extra toeslag gegeven.
- D. Zodra een medewerker tijdens de consignatiedienst daadwerkelijk naar de werkgever moet komen ontvangt hij hiervoor, één normaal uurloon en de voor dat tijdstip geldende overwerktoeslag.
- E. De reistijd wordt gezien als normale werktijd, waarbij de reistijd als volgt wordt bepaald:  
 Bij een enkele reisafstand woon-werk < 10 km. bedraagt de totale reistijd 15 min.  
 Bij een enkele reisafstand woon-werk > 10 km. bedraagt de totale reistijd 30 min.
- F. De extra reiskosten woon-werk worden volgens de normale regels vergoed.
- G. De werkelijk gewerkte tijd wordt met een minimum van één uur vergoed inclusief de voor dat tijdstip geldende overwerktoeslag.
- H. Bij een oproep tussen 01.00 uur en 04.30 uur, heeft de werknemer het recht om de reis-en gewerkte tijd uit te slapen.
- I. Alle slaapuren worden volledig vergoed.

#### 6.7 Verschoven dienst

- A. Iedere monteur zal eens in de vier weken een verschoven dienst draaien van maandag tot en met vrijdag. De dienst zal dan om 12.30 uur aanvangen en om 20.45 uur eindigen. In de overige drie weken zal volgens het vaste dagdiestrooster worden gewerkt.
- B. Voor deze verschoven dienst zal maandelijks een toeslag worden vergoed ten bedrage van € 100,- bruto.
- C. In juli 2011 zal het bovenstaande worden geëvalueerd .

#### 6.8 Onregelmatigheidstoeslag

- A. Indien werknemers regelmatig op verschillende tijden moeten werken, maar dit zijn geen ploegendiensten, wordt hiervoor een onregelmatigheidstoeslag van 5% van het bruto maandloon gegeven.
- B. Onder onregelmatig wordt in deze context verstaan meer dan 10 maal per maand.

#### 6.9 Toeslag voor aanschaf schoenen/kleding

Maandelijks wordt een vergoeding gegeven voor de aanschaf van werkschoenen/-kleding. Deze vergoeding bedraagt € 10,- netto per maand.  
 Deze vergoeding doet andere regelingen vervallen.

#### 6.9 Reiskosten woon-werk

- A. Aan de werknemer wordt een vergoeding gegeven voor de kosten van het dagelijks heen en weer reizen van zijn woonadres naar werkgever.
- B. De vergoeding is gelijk aan de toegestane forfaitaire vergoedingen volgens de belastingdienst.
- C. Deze regeling is opgenomen in bijlage IV.

#### 6.10 Reiskosten kilometer vergoeding

- A. Voor noodzakelijke reiskosten met de eigen auto ten behoeve van de werkgever, vergoedt de werkgever de toegestane forfaitaire vergoeding. Deze bedraagt momenteel € 0,19 per kilometer.
- B. Deze reiskosten dienen op een speciaal hiervoor ontworpen declaratieformulier, zoals opgenomen in bijlage VI, gedeclareerd te worden, welke ten alle tijde voor akkoord getekend dient te worden door de directe chef en of iemand van de directie.

#### 6.11 Declaraties

- A. Indien het noodzakelijk is dat er door werknemers kosten gemaakt worden, dient hiervoor een declaratie formulier ingevuld te worden en dient dit formulier vergezeld te gaan met de originele bonnen.
- B. Dit formulier dient ten alle tijde voor akkoord getekend te worden door de directe chef en of iemand van de directie.

#### 6.12 Studiekosten

De werkgever maakt gebruik van een studiekostenregeling, welke bij de administratie op te vragen is en in artikel 13 en bijlage V bijgevoegd is bij deze CAO.

## **ARTIKEL 7**

### **ZON EN FEESTDAGEN**

- 7.1 Op zon en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
- 7.2 Werken op zon en feestdagen is niet verplicht, indien dit toch noodzakelijk is, zal de werkgever de betrokkenen tijdig informeren.
- 7.3 Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag. In elk vijfde jaar wordt 05 mei, Bevrijdingsdag, vrijaf gegeven.
- 7.4 Voor de toepassing van dit artikel en andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
- 7.5 Indien een feestdag op een roosterdag valt, wordt deze dag of dienst het normale inkomen over die dag of dienst doorbetaald. Wordt op deze dag of dienst gewerkt, dan geldt bovendien het bepaalde in artikel 6 lid 4 punt G.

## **ARTIKEL 8**

### **GEOORLOOFD VERZUIM/SCHORSING**

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (BW 7 art 629).

Met uitsluiting van het anders en overigens in B.W. boek 7 art 629 bepaalde geldt het volgende.

#### 8.1 Buitengewoon verlof

Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen, mits de werknemer zo mogelijk 3 dagen of diensten tevoren met opgaaf van redenen aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. Bij de verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie dat er sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Als voorwaarde voor deze relatie geldt in ieder geval dat de partners blijkens het bevolkingsregister tenminste een jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven, met ouders en grootouders zal worden gelijkgesteld de ouders en grootouders van de echtgenote, echtgenoot of relatiepartner:

- A. Bij ondertrouw van de werknemer, gedurende de daarvoor benodigde tijd met een maximum van 5 uur.
- B. Bij huwelijk van de werknemer mits daarvan tenminste een week tevoren aan de werkgever kennis is gegeven: gedurende 2 dagen of diensten.
- C. Aansluitend op de thuiskomst van het pasgeboren kind, of bij een thuisbevalling, de dag na de bevalling, heeft de man of de partner van de moeder op eigen verzoek recht op 3 kalenderdagen kraamverlof. Hierin kunnen dus weekenddagen en/ of feestdagen zitten.
- D. Bij huwelijk van een der eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, broers of zusters, kleinkinderen, gedurende 1 dag of dienst.
- E. Bij overlijden van echtgenote, echtgenoot of van de inwonende eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen alsmede voor gezinshoofden bij overlijden van inwonende ouders en grootouders, van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- F. Bij overlijden van ouders, grootouders, niet inwonende eigen en aangehuwde kinderen, pleegkinderen en kleinkinderen en van inwonende broers en zusters gedurende 1 dag of dienst; degene die belast wordt met de regeling van de begrafenis of crematie, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis cq. crematie, na overleg met de directie.
- G. Bij begrafenis of crematie van broers, zusters gedurende 1 dag of dienst.
- H. Bij 25 en 40 jarig huwelijk van de werknemer, gedurende 1 dag of dienst.

- I. Bij 25, 40, 50 en 60 jarig huwelijk van de ouders en grootouders gedurende 1 dag of dienst.
- J. Verplichtingen mits niet te wijten aan schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zover dit niet buiten de werktijd kan geschieden die kortstondige afwezigheid noodzakelijk maken.
- K. Bij vooraf aangevraagd noodzakelijk dokters, Arbo dienst of tandartsbezoek voor zichzelf, dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd; gedurende de daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste 2 uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat deze tijd moest worden overschreden.
- L. Bij vooraf aangevraagd noodzakelijk specialistenbezoek voor zichzelf, dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd; gedurende de daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste 4 uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat deze tijd moest worden overschreden.
- M. Bij verhuizing op verzoek van de werkgever krijgt de werknemer, mits hij zelfstandig zijn huishouden voert dan wel zelfstandig gaat voeren; gedurende 2 dagen of diensten.

De werknemer is gehouden op verzoek van de werkgever bij het aanvragen van verzuim met behoud van loon als hierboven bedoeld, voor zover mogelijk de daartoe strekkende bewijsstukken te overleggen.

Indien de in dit lid genoemde gebeurtenissen plaatshebben op een volgens het dienstrooster van de betrokken werknemer vrije dag, wordt geen andere dag vrijaf met behoud van loon gegeven.

## 8.2 Kraamverlof

De man of partner van de moeder heeft recht op twee werkdagen kraamverlof binnen 4 weken na thuiskomst, of bij een thuisbevalling, de dag na de bevalling, van het pasgeboren kind.

## 8.3 Ouderschapsverlof

- A. Iedere werknemer die tenminste een jaar in dienst is, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof.
- B. Het ouderschapsverlof mag worden opgenomen voor kinderen tot 8 jaar. In geval van een twee- of meerling heeft de werknemer recht op tweemaal ouderschapsverlof.
- C. Het totaal aantal uren ouderschapsverlof wordt als volgt bepaald:  
Arbeidsduur per week x 13
- D. Het aantal uren verlof per week is ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur per week. Het verlof duurt maximaal 6 maanden.

- E. De werknemer meldt de werkgever schriftelijk en minstens twee maanden voor de ingangsdatum dat hij gebruik wil maken van zijn recht op ouderschapsverlof.

De werkgever kan ouderschapsverlof, dat voldoet aan de bovenstaande punten, niet weigeren.

#### 8.4 Calamiteitenverlof

- A. Een werknemer die door bijzondere persoonlijke omstandigheden niet kan werken heeft recht op kortdurend verlof (calamiteitenverlof) met behoud van salaris.
- B. Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene noodsituaties die geen uitstel dulden en waarin de werknemer meteen persoonlijke actie dient te ondernemen.
- C. Kortdurend verlof duurt in principe niet langer dan twee dagen aaneengesloten.
- D. Tijdens het calamiteitenverlof wordt 70% van het loon doorbetaald; echter nooit lager dan het wettelijk sociaal minimum.

#### 8.5 Verlof voor stervensbegeleiding t.b.v. het bijstaan van iemand in de laatste levensfase

- A. Iedere werknemer van wie de proeftijd voorbij is, heeft recht op palliatiefverlof. Het verlof bedraagt minimaal een derde van de normale werkweek.
- B. Het verlof moet tenminste één maand duren en kan maximaal 18 aaneengesloten maanden bedragen.
- C. Dit verlof is onbetaald.

#### 8.6 Langdurig verlof

Met betrekking tot langdurig verlof wordt verwezen naar de verlofregeling van de werkgever.



## **ARTIKEL 9**

### **VAKANTIE**

#### 9.1 Vakantiejaar

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

#### 9.2 Omvang van vakantierechten

- A. Het aantal vakantieuren, inclusief snipperuren, bedraagt in elk kalenderjaar, uitgaande van het volledige dienstverband 200 uren.
- B. De werknemer, die in het betreffende kalenderjaar de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, krijgt 8 jeugdvakantieuren extra.
- C. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie proportioneel vastgesteld.
- D. Oudere werknemers hebben recht op extra vakantie-uren in verband met afname van belastbaarheid van oudere werknemers. Het aantal vakantie-uren wordt, afhankelijk van de leeftijd welke werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd met het volgende aantal uren bij het bereiken van:
  - de 45-jarige leeftijd: 8 uren dus 208 uren
  - de 50-jarige leeftijd: 16 uren dus 216 uren
  - de 55-jarige leeftijd: 24 uren dus 224 uren
  - de 60-jarige leeftijd: 40 uren dus 240 uren
- E. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantieuren, met inachtneming van het bepaalde in lid C
- F. Bij het opnemen van vakantie of verlof worden zoveel uren van het tegoed afgeboekt als de werknemer volgens rooster zou moeten werken.
- G. In de 2-ploegendienst wordt voor een ochtend en voor een middagdienst 8 uur per dag opgebouwd en afgeschreven.

#### 9.3 Berekening van vakantierechten

Voor de berekening van de vakantierechten wordt bij indiensttreding of de dienst verlaten gedurende een maand het recht op vakantiedagen voor die maand proportioneel bepaald.

#### 9.4 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

### 9.5 Aaneengesloten vakantie

De beslissing omtrent de tijdstippen waarop vakantie wordt verleend, berust bij de werkgever na overleg met de werknemer. De werknemer is verplicht eenmaal per vakantiejaar minimaal twee weken aaneengesloten vakantie op te nemen van het tegoed van het betreffende vakantiejaar, tenzij dit voor de voortgang van de werkzaamheden van de betreffende afdeling overwegende bezwaren oplevert. Indien de werknemer meer dan 3 weken aaneengesloten vakantie wenst op te nemen is dit onderworpen aan uitdrukkelijke toestemming van de werkgever.

### 9.6 Niet opgenomen vakantierechten/verjaring

- A. De werknemer dient als regel de toegekende vakantieuren voor het eind van het vakantiejaar opgenomen te hebben. Niet opgenomen vakantieuren worden in overleg met de werkgever vastgesteld met dien verstande, dat slechts 80 (tachtig) vakantieuren naar het volgend kalenderjaar mogen worden overgeheveld. Bij het overhevelen van meerdere vakantieuren naar de volgende jaarkalender kan de leidinggevende een voorstel doen aan de directie die beslist.
- B. Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen. In bijzondere gevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer hiervan worden afgeweken. Dit dient schriftelijk te worden vastgelegd.

### 9.7 Snipperuren

De snipperuren worden, mits zij 5 werkdagen van tevoren worden aangevraagd, indien mogelijk toegekend. Door het bedrijf wordt jaarlijks een overzicht gegeven waarop de periodes vermeld staan waarin het opnemen van vakantie- en snipperuren beperkt dient te worden in verband met te verwachten drukke werkzaamheden.

### 9.8 Het verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- A. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- B. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  - a. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
  - b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
  - c. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
  - d. het met toestemming van de werkgever deelneemt aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - e. zwangerschap of bevalling

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking bij de berekening uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld worden.

- C. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoelt in sublid B onderdeel a van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- D. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken wordt over de laatste 6 maanden waarin gedeeltelijk arbeid wordt verricht naar rato van werken vakantierechten verworven.
- E. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

#### 9.9 Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.

- A. Dagen of diensten waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 8 gelden niet als vakantiedagen.
- B. Indien een der sub A genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop deze verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoet. Indien het niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
- C. Indien ingevolge het sub B bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen of diensten niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop die vakantierechten alsnog worden opgenomen.

#### 9.10 Vakantie bij ontslag

- A. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie alleen in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, indien zulks tussen de werkgever en hem wordt afgesproken.
- B. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- C. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden, eveneens op basis van evenredigheid.

- D. De werkgever reikt op verzoek van de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

#### 9.11 Aanvragen verlof

Omtrent de te volgen procedure voor het aanvragen van kort, lang en bijzonder lang verlof wordt verwezen naar de verlofregeling van de werkgever.

## **ARTIKEL 10**

### **VAKANTIETOESLAG**

- 10.1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
- 10.2 De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van de in het lopende vakantietoeslagjaar verdiende schaalsalaris, inclusief de structurele ploegentoeslag en inclusief de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, doch exclusief overwerkverdiensten, extra uitkeringen, toeslagen voor bijzondere omstandigheden en de vakantietoeslag zelf, met inachtneming van een minimum van € 1.252,33 per vol vakantietoeslagjaar.
- 10.3 In de maand mei van elk kalenderjaar wordt de vakantietoeslag uitbetaald.
- 10.4 De werknemer die na 1 juni in dienst is getreden, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
- 10.5 Bij beëindiging van de dienstbetrekking, anders dan dat deze op onrechtmatige wijze door de werknemer is verbroken, wordt aan de werknemer uitbetaald de vakantietoeslag waarop hij overeenkomstig het bepaalde in dit artikel aanspraak kan maken, tenzij hem dit bedrag reeds bij het ingaan der aaneengesloten vakantie is uitbetaald.

## ARTIKEL 11

### ZIEKTE EN ABEIDSONGESCHIKTHEID

- 11.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in de wet WIA (werk en inkomen naar arbeidsvermogen), voor zover hier niet anders is bepaald.
- 11.2 De werknemer die ingevolge ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, ontvangt gedurende het eerste ziektejaar 100% van het loon, zolang de ziekte voortduurt.
- 11.3 Als de werknemer na het aanvaarden van een oproep wegens ziekte niet in staat is de bij deze oproep overeengekomen arbeid te verrichten, heeft hij voor de duur van de overeengekomen arbeid, doch maximaal voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst, recht op doorbetaling van het brutobasisloon.
- 11.4 In het tweede jaar van ziekte wordt 100% van het loon doorbetaald indien sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid en er geen of nauwelijks uitzicht is op herstel. Deze aanvulling tot 100% vindt ook plaats in het tweede jaar bij vervroegde instroom in de IVA. Indien tijdens het eerste ziektejaar reeds duidelijk is dat volledige én duurzame AO nagenoeg zeker is (terminale ziekte e.d.) kan tijdens dat jaar reeds een vervroegde keuring worden aangevraagd (flexibel keuringsmoment) – deze vervroegde keuring kan alleen plaatsvinden met instemming van betrokkene. Als het beeld van volledige AO bevestigd wordt, kan de IVA uitkering worden aangevraagd per het 2<sup>e</sup> ziektejaar. Ergo, in dat geval betaalt de werkgever 25% aanvulling en geen 100%.
- 11.5 In de overige gevallen wordt in het tweede jaar van ziekte 90% van het loon betaald over het deel dat de werknemer niet werkt. Over het deel dat de werknemer wel werkt wordt 100% betaald. Werken op therapiebasis wordt gelijkgesteld met gewoon werk.
- 11.6 Vanaf het 3<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid geldt:
- Arbeidsongeschiktheid van 0 tot 35%. Werknemers blijven met eventuele aanpassingen aan het werk in dienst bij Wial. Over de gewerkte uren wordt 100% loon doorbetaald. Over het deel wat niet gewerkt wordt, wordt 80% van het loon doorbetaald. (tot nu toe heeft de wetgever deze categorie niet nader gedefinieerd. AO <35% kent dus geen nadere nuancering en iemand die 7,5% AO is staat daarmee gelijk aan iemand die 30% AO is. Evident is echter dat feitelijk de verdien capaciteit van de eerste werknemer aanzienlijk groter is dan de laatste. Tot nu toe hebben we pragmatisch de oplossing gekozen om met fictieve AO klassen te werken gelijk aan de WAO indeling. Dus: 0-15%, 15-25% en 25-35%. De werknemer met 7,5% AO (oude klasse 0-15%) zou dan uitkomen op  $80\% * (100 - 92,5) = 6 + VC92,5 = 98,5\%$ . De werknemer van 30% (oude WAO klasse 25-35%);  $80\% * (100 - 70) = 24 + VC70 = 94\%$ ).

- Arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80%. De gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer ontvangt (na de wachttijd van 2 jaar) bij aanvang van de WGA-fase een inkomen dat gelijk is aan 100% van zijn of haar verdien capaciteit en blijft in dienst bij Wial. Hij/zij zal worden gereïntegreerd binnen het bedrijf. De reële verdien capaciteit is minimaal 80%. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten in het eigen werk, dan wel reïntegratie in een andere functie op het bedrijf. Slaagt de interne reïntegratie, dan wordt de werknemer tot aan zijn of haar pensioen aangevuld tot 100% van de verdien capaciteit. Van het 3<sup>e</sup> tot het 5<sup>e</sup> ziektejaar wordt de werknemer door Wial aangevuld tot 80% van het oude inkomen, indien het nieuwe inkomen en de WGA-uitkering tezamen minder is dan 80% van het oude inkomen.
- Wanneer functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkenen met zich meebrengen dat een succesvolle reïntegratie niet of onvoldoende mogelijk blijkt, zal een extern reïntegratietraject buiten het bedrijf worden gestart met behulp van een reïntegratiebedrijf. Bij externe reïntegratie gaat het om werk met minimaal 80% van de verdien capaciteit. Gedurende het eerste jaar van externe reïntegratie wordt de werknemer gedetacheerd. Indien de externe reïntegratie na een jaar succesvol blijkt, volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het inkomens niveau wordt ook bij externe reïntegratie gedurende het 3<sup>e</sup> t/m het 5<sup>e</sup> jaar van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aangevuld tot een inkomen dat gelijk staat aan 100% verdien capaciteit.
- Indien zowel intern als extern geen succesvolle reïntegratie op minimaal 80% verdien capaciteit mogelijk blijkt, wordt door Wial vanaf dit moment een inkomen betaald van 80% van de verdien capaciteit. In dit geval wordt de tijd tot het verstrijken van 5 jaar na datum arbeidsongeschiktheid maximaal benut om werknemer zo goed mogelijk voor te bereiden op zijn of haar situatie en mogelijkheden buiten Wial na afloop van de ontslagbescherming. Gedurende de eerste 5 jaar van arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80% wordt de betreffende werknemer niet ontslagen vanwege zijn/haar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, tenzij sprake is van een succesvolle externe reïntegratie.
- Arbeidsongeschiktheid van 80 t/m 100%. De werknemers in deze categorie komen als volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en geen of geringe kans op het herstel vanaf het 3<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid in de IVA. (Er komt ook een categorie WGA 80-100%. Dit betreft de gevallen waarbij de 'duurzaamheid' van de AO (nog) niet vaststaat, maar wel de 'volledigheid' van de AO op dat moment.)
- De inkomensgaranties bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid stijgen elk jaar met de algemene CAO-loonsverhogingen bij Wial en zijn pensioengevend.

11.6 De uitkeringen worden beëindigd wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

- 11.7 Het bepaalde in lid 2 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomens derving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de aanvullende uitkering, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
- 11.8 De werkgever heeft het recht om de bedoelde bovenwettelijke uitkeringen of aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
- a. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
  - b. misbruik maakt van de voorzieningen;
  - c. de voorschriften dienaangaande van de bedrijfsvereniging en de werkgever niet naleven zoals deze zijn opgenomen in het verzuimreglement;
  - d. door opzet of grove schuld arbeidsongeschikt is geworden;
  - e. arbeidsongeschikt is geworden door een aandoening waarover hij bij de aanvang valse inlichtingen heeft gegeven.
- 11.9 Bij ziekte wordt per ziektedag 15 minuten ADV minder opgebouwd. Verrekening van minder opgebouwde vrije uren door ziekte vindt plaats bij toekenning van het aantal vrije uren op basis van verkorting van de arbeidstijd per begin van het volgende kalenderjaar.
- 11.10 Naast de in het vorige lid genoemde verrekening zal na de tweede ziekmelding in een kalenderjaar voor iedere nieuwe ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar een extra ATV-dag worden ingehouden. Indien de arbo-arts aan Wial doorgeeft dat er sprake is van een chronische ziekte, vindt er geen verrekeningplaats.



## **ARTIKEL 12**

### **ZORGVERZEKERING**

Werkgever zal een collectieve ziektekosten basispakket en een aantrekkelijke collectieve aanvullende ziektekostenverzekering tegen een zo'n gunstig mogelijke prijs uitonderhandelen voor de werknemers. De werknemers hebben individueel de keuze om gebruik te maken van het collectieve contract.

## **ARTIKEL 13**

### **OPLEIDING EN SCHOLING**

- 13.1 Jaarlijks wordt er bij de werkgever een inventarisatie naar de opleidings- en scholingsbehoefte, welke voor de werkgever van belang zijn, gedaan. De behoefte zal worden besproken met de OR.
- 13.2 Het budget voor scholing zal in principe 1% van de loonsom beslaan. Medewerkers kunnen het restant van dit budget aan het eind van het jaar doorschuiven naar een volgend jaar met een maximum van drie jaren.
- 13.3 Aan de hand van de scholingsbehoefte en het budget zal een opleidingsplan opgesteld worden conform de wet op de ondernemingsraden.
- 13.4 Indien op voorhand de geplande kosten van het opleidingsplan het budget overtreft, zullen naar prioriteit, bepaald door de directie, bepaalde opleidingen doorgeschoven worden naar een volgende periode.
- 13.5 Indien een werknemer op eigen verzoek zich wil laten scholen, en deze scholing ook in het belang van de werkgever is, zal indien mogelijk, hieraan gehoor gegeven worden.
- 13.6 Aan de werknemer die op kosten van de werkgever een opleiding/cursus volgt zal een studiekostenregeling, zoals bijgevoegd in bijlage V uitgereikt worden.
- 13.7 De volgende zaken zullen door de werkgever vergoedt worden:
- a. cursusgeld: 100%
  - b. boekengeld: 100%
  - c. examengeld: 100%
  - d. reiskosten naar cursus en examen geschiedt, indien de cursus niet intern wordt gegeven, volgens artikel 6 lid 10.
  - e. over andere zaken welke noodzakelijk zijn voor het met goed gevolg volgen van de cursus, maar die hier niet genoemd zijn, zal op het moment dat deze zich voordoen, beslist worden of ze vergoedt worden.
- 13.8 Indien een cursus, door een eigen schuld of op eigen verzoek, niet met goed gevolg afgelegd wordt, bedragen de vergoedingen voor cursus-, boeken-, en examengeld 50%.
- 13.9 Indien de werknemer binnen 3 jaar na het beëindigen van de opleiding de werkgever op eigen verzoek verlaat bestaat de volgende terugbetalingsregeling:
- binnen 1 jaar: 75% van de door de werkgever betaalde kosten, ex reiskosten, terugbetalen;
  - binnen 2 jaar: 50% van de door de werkgever betaalde kosten, ex reiskosten, terugbetalen;
  - binnen 3 jaar: 25% van de door de werkgever betaalde kosten, ex reiskosten, terugbetalen.

## **ARTIKEL 14**

### **EINDEJAARSUITKERING**

Iedere werknemer, deeltijders naar rato van dienstverband, die het gehele kalenderjaar in dienst van werkgever is, ontvangt in december van ieder kalenderjaar een bruto eindejaarsuitkering van de werkgever ter grootte van € 500,- . Deze eindejaarsuitkering zal in 2014 eenmalig worden verhoogd naar € 600,-.

## **ARTIKEL 15**

### **PENSIOENREGELING**

- 15.1 De werkgever heeft voor haar personeelsleden een collectieve pensioenregeling bij de Nationale Nederlanden afgesloten.
- 15.2 Een ieder werkzaam bij de werkgever is vanaf 21 jaar verplicht deel te nemen aan deze regeling.
- 15.3 Een reglement wordt uitgereikt bij indiensttreding of op verzoek van de werknemer.
- 15.4 De werknemersbijdrage bedraagt 1,5% van het bruto salaris inclusief vakantiegeld en overige toeslagen die pensioengevend zijn. Deze bijdrage blijft van kracht tot de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

## **ARTIKEL 16**

### **ONGEVALLENVERZEKERING**

- 16.1 Voor alle werknemers die voorkomen in de loonadministratie van de werkgever, dus ook de flexwerkers, is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.
- 16.2 De verzekerde bedragen zijn:
  - In geval van overlijden, 1 maal het jaarloon van de verzekerde;
  - In geval van blijvende invaliditeit, 2 maal het jaarloon van de verzekerde.

## **ARTIKEL 17**

### **VASTE COMMISSIE**

- 17.1 Geschillen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de CAO en aanvragen voor dispensatie worden voorgelegd aan de vaste commissie.
- 17.2 De vaste commissie bestaat uit een afgevaardigde van de directie van de werkgever, en een afgevaardigde van de vakvereniging.
- 17.3 Indien deze commissie niet tot een uitspraak kan komen, wordt een en ander overgedragen aan een op dat moment op te richten arbitragecommissie bestaande uit de vaste commissie aangevuld met specialisten van werknemers en werkgeverszijde op het betreffende gebied.
- 17.4 De vaste commissie doet schriftelijk uitspraak twee weken na vaststelling van een geschil of aanvraag voor dispensatie.
- 17.5 De vaste commissie is gerechtigd advies in te winnen bij gespecialiseerde instellingen.

## **ARTIKEL 18**

### **BEDRIJFSREGLEMENT**

De werkgever heeft, met instemming van de ondernemingsraad, een bedrijfsreglement ingevoerd, inhoudende nadere regelingen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

## **ARTIKEL 19**

### **VAKBONDSCONTRIBUTIE**

Eén keer per jaar levert CNV Vakmensen aan ieder CNV-lid een brief waaruit blijkt dat hij of zij gedurende het gehele kalenderjaar of een deel hiervan lid is bij CNV Vakmensen en hoeveel contributie betaald is. Indien het CNV-lid deze brief voor 01 december inlevert bij de personeelsadministratie van werkgever, zal de werkgever de door het vakbondslid betaalde vakbondscontributie op het loon van december in mindering brengen en hetzelfde bedrag netto uitbetalen. Over deze contributie wordt wel pensioen opgebouwd. Bovenstaande vindt alleen plaats zolang de belastingdienst deze faciliteiten toestaat.

## **ARTIKEL 20**

### **VAKBONDSWERK**

CNV Vakmensen informeert de werkgever wie de CNV-kaderleden zijn, die actief zijn binnen het bedrijf en die niet in de ondernemingsraad zitten. De werkgever stelt het CNV-kaderlid in de gelegenheid om onder werktijd vakbondswerk te doen, mits de werkzaamheden het toelaten.

Op verzoek van CNV Vakmensen hebben CNV-kaderleden de mogelijkheid om maximaal 5 dagen per kalenderjaar per kaderlid vakbondsverlof te gebruiken voor scholingsdoeleinden en/of landelijke en regionale CNV-vergaderingen.

Vakbondsverlof is een vorm van buitengewoon verlof. CNV Vakmensen treedt in overleg met de werkgever, indien in enig jaar de behoefte is aan meer dan 5 vakbondsverlofdagen voor een kaderlid.

## **ARTIKEL 21**

### **TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

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

## **ARTIKEL 22**

### **DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 01-03-2013 en eindigt 28-02-2015 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend te Etten-Leur:

Partij ter ener zijde:

WIAL B.V.  
namens deze

---

Dhr. J.W.D. Zijderveld

partij ter andere zijde:

CNV Vakmensen  
namens deze

---

Dhr. A. van Wijngaarden  
Voorzitter

---

Dhr. P. Vlaming  
Bestuurder

## BIJLAGE I

### FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST

<u>FUNCTIEGROEP</u>	<u>FUNCTIEBENAMING</u>	<u>PUNTEN ORBA</u>
0		0 tot 25
1	Productiemedewerker	25 tot 35
2	Interieurverzorgster	35 tot 45
3	Operator Medewerker expeditie aanvoer Medewerker expeditie uitgaand Medewerker fulfilment	45 tot 60
4	Printer operator Allround medewerker expeditie Machinevoerder	60 tot 80
5	Administratief secretariael medewerker Groepsleider fulfilment	80 tot 100
6	Werkvoorbereider	100 tot 120
7	Administrateur Accountmanager Groepsleider expeditie Monteur	120 tot 140
8	Groepsleider productie Programmeur	140 tot 160
9	Groepsleider printing	160 tot 180

**SALARISTABEL PER 01-04-2013  
( inclusief een C.A.O.-verhoging van 0,5%)**

**BILAGE II**

Orba	0 tot 25	25 tot 35	35 tot 45	45 tot 60	60 tot 80	80 tot 100	100 tot 120	120 tot 140	140 tot 160	160 tot 180
punten	Groep 0	Groep 1	Goep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
0	1.516,42	1.617,48	1.704,81	1.760,69	1.859,67	1.922,16	2.047,13	2.130,66	2.443,67	2.561,99
1	1.545,92	1.648,96	1.741,90	1.800,51	1.903,92	1.972,47	2.103,02	2.193,71	2.521,65	2.651,02
2	1.576,95	1.682,17	1.777,27	1.839,78	1.948,72	2.021,72	2.159,41	2.256,75	2.600,70	2.741,17
3	1.606,43	1.713,68	1.813,23	1.881,23	1.994,06	2.072,02	2.215,24	2.320,33	2.679,25	2.830,77
4	0,00	1.745,74	1.850,28	1.921,07	2.038,84	2.121,81	2.270,57	2.383,94	2.757,75	2.920,34
5	0,00	0,00	0,00	1.960,88	2.083,09	2.172,13	2.326,98	2.446,42	2.836,29	3.009,94
6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.222,45	2.383,94	2.510,00	2.914,83	3.098,95
7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.573,07	2.994,44	3.189,12
8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.071,86	3.279,24
9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.368,29

leeftijd	Groep 0	Groep 1	Goep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
22	1.516,42	1.617,48	1.704,81	1.760,69	1.859,67	1.922,16	2.047,13	2.130,66	2.443,67	2.561,99
21	1.296,08	1.381,90	1.456,54	1.503,56	1.588,15	1.641,24	1.746,87	1.818,76	2.083,09	2.184,31
20	1.112,46	1.185,03	1.249,69	1.288,97	1.361,42	1.406,23	1.497,47	1.558,28	1.783,35	1.870,19
19	950,86	1.011,93	1.066,67	1.100,95	1.161,79	1.199,94	1.276,82	1.329,33	1.520,71	1.593,12
18	818,65	872,00	917,92	946,13	998,64	1.031,83	1.097,63	1.141,89	1.305,02	1.367,51
17	715,83	761,96	802,31	826,67	872,00	900,21	956,64	995,32	1.136,35	1.191,65



**SALARISTABEL PER 01-10-2013**  
**( inclusief een C.A.O.-verhoging van 1,0%)**

Orba	0 tot 25	25 tot 35	35 tot 45	45 tot 60	60 tot 80	80 tot 100	100 tot 120	120 tot 140	140 tot 160	160 tot 180
punten	Groep 0	Groep 1	Goep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
0	1.531,58	1.633,65	1.721,86	1.778,30	1.878,27	1.941,38	2.067,60	2.151,97	2.468,11	2.587,61
1	1.561,38	1.665,45	1.759,32	1.818,52	1.922,96	1.992,19	2.124,05	2.215,65	2.546,87	2.677,53
2	1.592,72	1.698,99	1.795,04	1.858,18	1.968,21	2.041,94	2.181,00	2.279,32	2.626,71	2.768,58
3	1.622,49	1.730,82	1.831,36	1.900,04	2.014,00	2.092,74	2.237,39	2.343,53	2.706,04	2.859,08
4	0,00	1.763,20	1.868,78	1.940,28	2.059,23	2.143,03	2.293,28	2.407,78	2.785,33	2.949,54
5	0,00	0,00	0,00	1.980,49	2.103,92	2.193,85	2.350,25	2.470,88	2.864,65	3.040,04
6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.244,67	2.407,78	2.535,10	2.943,98	3.129,94
7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.598,80	3.024,38	3.221,01
8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.102,58	3.312,03
9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.401,97

leeftijd	Groep 0	Groep 1	Goep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
22	1.531,58	1.633,65	1.721,86	1.778,30	1.878,27	1.941,38	2.067,60	2.151,97	2.468,11	2.587,61
21	1.309,04	1.395,72	1.471,11	1.518,60	1.604,03	1.657,65	1.764,34	1.836,95	2.103,92	2.206,15
20	1.123,58	1.196,88	1.262,19	1.301,86	1.375,03	1.420,29	1.512,44	1.573,86	1.801,18	1.888,89
19	960,37	1.022,05	1.077,34	1.111,96	1.173,41	1.211,94	1.289,59	1.342,62	1.535,92	1.609,05
18	826,84	880,72	927,10	955,59	1.008,63	1.042,15	1.108,61	1.153,31	1.318,07	1.381,19
17	722,99	769,58	810,33	834,94	880,72	909,21	966,21	1.005,27	1.147,71	1.203,57

**SALARISTABEL PER 01-04-2014  
( inclusief een C.A.O.-verhoging van 0,5%)**

Orba	0 tot 25	25 tot 35	35 tot 45	45 tot 60	60 tot 80	80 tot 100	100 tot 120	120 tot 140	140 tot 160	160 tot 180
punten	Groep 0	Groep 1	Goep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
0	1.539,24	1.641,82	1.730,47	1.787,19	1.887,66	1.951,09	2.077,94	2.162,73	2.480,45	2.600,55
1	1.569,19	1.673,78	1.768,12	1.827,61	1.932,57	2.002,15	2.134,67	2.226,73	2.559,60	2.690,92
2	1.600,68	1.707,48	1.804,02	1.867,47	1.978,05	2.052,15	2.191,91	2.290,72	2.639,84	2.782,42
3	1.630,60	1.739,47	1.840,52	1.909,54	2.024,07	2.103,20	2.248,58	2.355,25	2.719,57	2.873,38
4	0,00	1.772,02	1.878,12	1.949,98	2.069,53	2.153,75	2.304,75	2.419,82	2.799,26	2.964,29
5	0,00	0,00	0,00	1.990,39	2.114,44	2.204,82	2.362,00	2.483,23	2.878,97	3.055,24
6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.255,89	2.419,82	2.547,78	2.958,70	3.145,59
7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.611,79	3.039,50	3.237,12
8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.118,09	3.328,59
9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.418,98

leeftijd	Groep 0	Groep 1	Goep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
22	1.539,24	1.641,82	1.730,47	1.787,19	1.887,66	1.951,09	2.077,94	2.162,73	2.480,45	2.600,55
21	1.315,59	1.402,70	1.478,47	1.526,19	1.612,05	1.665,94	1.773,16	1.846,13	2.114,44	2.217,18
20	1.129,20	1.202,86	1.268,50	1.308,37	1.381,91	1.427,39	1.520,00	1.581,73	1.810,19	1.898,33
19	965,17	1.027,16	1.082,73	1.117,52	1.179,28	1.218,00	1.296,04	1.349,33	1.543,60	1.617,10
18	830,97	885,12	931,74	960,37	1.013,67	1.047,36	1.114,15	1.159,08	1.324,66	1.388,10
17	726,60	773,43	814,38	839,11	885,12	913,76	971,04	1.010,30	1.153,45	1.209,59

**SALARISTABEL PER 01-10-2014  
( inclusief een C.A.O.-verhoging van 0,75%)**

Orba	0 tot 25	25 tot 35	35 tot 45	45 tot 60	60 tot 80	80 tot 100	100 tot 120	120 tot 140	140 tot 160	160 tot 180
punten	Groep 0	Groep 1	Goep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
0	1.550,78	1.654,13	1.743,45	1.800,59	1.901,82	1.965,72	2.093,52	2.178,95	2.499,05	2.620,05
1	1.580,96	1.686,33	1.781,38	1.841,32	1.947,06	2.017,17	2.150,68	2.243,43	2.578,80	2.711,10
2	1.612,69	1.720,29	1.817,55	1.881,48	1.992,89	2.067,54	2.208,35	2.307,90	2.659,64	2.803,29
3	1.642,83	1.752,52	1.854,32	1.923,86	2.039,25	2.118,97	2.265,44	2.372,91	2.739,97	2.894,93
4	0,00	1.785,31	1.892,21	1.964,60	2.085,05	2.169,90	2.322,04	2.437,97	2.820,25	2.986,52
5	0,00	0,00	0,00	2.005,32	2.130,30	2.221,36	2.379,72	2.501,85	2.900,56	3.078,15
6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.272,81	2.437,97	2.566,89	2.980,89	3.169,18
7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.631,38	3.062,30	3.261,40
8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.141,48	3.353,55
9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.444,62

leeftijd	Groep 0	Groep 1	Goep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
22	1.550,78	1.654,13	1.743,45	1.800,59	1.901,82	1.965,72	2.093,52	2.178,95	2.499,05	2.620,05
21	1.325,46	1.413,22	1.489,56	1.537,64	1.624,14	1.678,43	1.786,46	1.859,98	2.130,30	2.233,81
20	1.137,67	1.211,88	1.278,01	1.318,18	1.392,27	1.438,10	1.531,40	1.593,59	1.823,77	1.912,57
19	972,41	1.034,86	1.090,85	1.125,90	1.188,12	1.227,14	1.305,76	1.359,45	1.555,18	1.629,23
18	837,20	891,76	938,73	967,57	1.021,27	1.055,22	1.122,51	1.167,77	1.334,59	1.398,51
17	732,05	779,23	820,49	845,40	891,76	920,61	978,32	1.017,88	1.162,10	1.218,66

## **BIJLAGE III**

### **BEROEPSPROCEDURE WIAL**

#### 1. Beroepsgronden

Een werknemer/werkneemster kan beroep aantekenen, indien hij/zij van mening is dat:

- de voor de functie opgestelde omschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van zijn/haar functie;
- de waardering respectievelijk de indeling van zijn/haar functie niet in overeenstemming is met zijn/haar gevoelens hieromtrent;
- hij/zij het niet eens is met de gronden waarop een periodiek is geweigerd;
- een verzoek tot deeltijdwerk is geweigerd.

#### 2. Beroepscommissie / intern beroep

De beroepscommissie heeft tot taak om interne beroepszaken in behandeling te nemen, de redenen van het beroep te toetsen en schriftelijk met argumenten te reageren aan diegene die in beroep gaat. De commissie zal binnen drie weken na binnenkomst van een beroep haar standpunt innemen. In de loop van de drie weken bestaat er de mogelijkheid voor de commissie om een mondelinge toelichting te geven.

De commissie bestaat uit een vertegenwoordiger vanuit de ondernemingsraad en een vertegenwoordiger benoemt door de directie. Indien het echter een geschil is over het weigeren van een periodiek, of deeltijdwerk zal de commissie aangevuld worden met iemand van de vakvereniging en is de interne beroepsprocedure de laatste beroepsmogelijkheid.

Diegene die in beroep willen gaan moeten dit altijd schriftelijk doen waarbij de redenen van het beroep moeten worden aangegeven.

#### 3. Extern beroep

Indien iemand het niet eens is met de uitspraak van de interne beroepscommissie dan bestaat de mogelijkheid om extern in beroep te gaan.

De externe beroepscommissie bestaat uit een vertegenwoordiger van E.V.Z. en een functiewaarderingsdeskundige van de CNV Vakmensen.

Het extern beroep moet binnen drie weken na ontvangst van de schriftelijke uitspraak van het interne beroep schriftelijk worden ingesteld bij de directie van WIAL.

De directie van WIAL draagt er zorg voor dat het extern beroep zo spoedig mogelijk zal worden voorgelegd aan de externe beroepscommissie.

De uitspraak van de externe beroepscommissie zal in beginsel binnen drie maanden een uitspraak doen welke bindend is voor WIAL en diegene die het extern beroep aanhangig heeft gemaakt.

Leden van de vakbond kunnen zich bij het maken van een brief ten behoeve van de externe beroepsprocedure laten bij staan door zijn / haar vakbond.

## **BIJLAGE IV**

### **REISKOSTENVERGOEDING**

#### **Reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer**

- 1) Aan de reiskostenvergoedingsregeling ter zake van het reizen met **eigen vervoer** liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag.
  - A. Werknemers ontvangen een reiskostenvergoeding voor het woon/werkverkeer mits zij niet beschikken over een van bedrijfswege ter beschikking gestelde auto.
  - B. De regeling is niet van toepassing als een medewerker na indiensttreding van een dichterbij gelegen plaats op een grotere afstand van het bedrijf gaat wonen.
  - C. De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,19 per km met een maximum van 50 km (heen en terug) per gewerkte dag.
  - D. De vaststelling van de vergoeding geschiedt door de afdeling administratie. Voor het bepalen van de enkele reisafstand geldt de kortste route volgens de routeplanner van de ANWB over de openbare weg van huis naar werk.
  - E. De reiskostenvergoedingbedragen gelden per gewerkte dag. Met andere woorden de reiskostenvergoeding wordt niet betaald indien een medewerker ziek is en bij (on)betaald verlof. De verrekening geschiedt achteraf.

Bovengenoemde bedragen zijn belastingvrij overeenkomstig de thans geldende belastingregels ter zake. Toekomstige wijzigingen in deze regels kunnen leiden tot aanpassing van de reiskostenvergoeding.

- 2) Werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer ontvangen een vergoeding op basis van de werkelijke kosten.

Aanspraak maken op vergoeding van kosten openbaar vervoer kan alleen, indien de bus/treinkaartjes van de vorige maand iedere laatste dag van de maand worden ingeleverd bij de afdeling administratie.

## **BIJLAGE V**

### **STUDIEKOSTENREGELING**

<NAAM>  
<ADRES>  
<WOONPLAATS>

Etten-Leur, <datum>

REF

Betreft: studiekostenregeling

Geachte heer/mevrouw.....,

Hiermede bevestigen wij dat wij akkoord gaan met uw deelname aan de volgende cursus:

#### **<CURSUS>**

Bovengenoemde cursus zal gevolgd worden bij.....aan de.....te.....

Artikel 13 van de C.A.O. is van toepassing op deze studiekostenregeling.

Hierbij willen wij u veel succes toewensen bij het volgen van de cursus.

Indien u hiermede akkoord kunt gaan, verzoeken wij u de kopie van deze overeenkomst, door u ondertekend aan ons te retourneren.

Met vriendelijke groet,

Wial B.V.

Voor akkoord:

<NAAM>

<NAAM>

**BIJLAGE VI**

**DECLARATIEFORMULIER WIAL**

Naam: \_\_\_\_\_ Afdeling: \_\_\_\_\_

**Reiskosten**

datum	van	naar	reden	aantal km	a € 0,19	totaal €

subtotaal reiskosten €

**Overige onkosten (bonnen bijvoegen)**

datum	omschrijving	bedrag €

subtotaal onkosten €

totaal declaratie €

Etten-Leur, \_\_\_\_\_ (datum)

voor accoord

voor accoord

\_\_\_\_\_  
(handtekening declarant)

\_\_\_\_\_  
(handtekening leidinggevende)

\_\_\_\_\_  
(handtekening directie)

## **BIJLAGE VII**

### **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD OPROEPKRACHT**

#### **De ondergetekenden:**

Wial BV, gevestigd te Etten-Leur aan de Hermelijnweg 9, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.W.D. Zijderveld, hierna te noemen werkgever,

en

de heer (naam werknemer), geboren te (geboorteplaats werknemer) op (geboortedatum voluit), thans wonende aan de (straatnaam) te (woonplaats werknemer), hierna te noemen werknemer,

#### **overwegende:**

- dat de werkgever behoefte heeft aan enkele oproepkrachten, die na afroep kunnen worden tewerkgesteld bij afwezigheid van het vaste personeel of assisteren bij tijdelijke toename van de hoeveelheid werk;
- dat de werkgever hiertoe een pool van oproepkrachten heeft samengesteld, die slechts kunnen worden ingezet als en voor zover er vaste personeelsleden afwezig zijn, dan wel de hoeveelheid werk tijdelijk is toegenomen;
- dat een en ander met zich meebrengt dat het werkaanbod voor de oproepkrachten wisselend van aard is;
- dat werknemer, zich bewust van het feit dat hij afhankelijk van het werkaanbod wordt opgeroepen, bereid is op de volgende voorwaarden werkzaamheden te verrichten na afroep;

Verklaren een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplichten te zijn aangegaan onder de volgende voorwaarden:

#### **Artikel 1 Aanstelling en beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

De werknemer treedt met ingang van (datum voluit)..... in dienst van de werkgever in de functie van productiemedewerker.

De werknemer zal, als de werkgever dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan de bij zijn functie behorende werkzaamheden moeten verrichten, voor zover deze redelijkerwijze van hem mogen worden verwacht, overigens zonder dat dit tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.

Werknemer is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden als werknemer te houden aan de van overheidswege en door haar beroepsorganisatie vastgestelde voorschriften en/of beroepsregels alsmede de Wial CAO en -bedrijfsreglement, werknemer verklaart tevens bekend te zijn met de inhoud van de reglementen.

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden en eindigt daarom van rechtswege, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist, op (einddatum voluit).....

Elk van beide partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn tussentijds op te zeggen.



## **Artikel 2 Proeftijd**

De eerste maand van de arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd in de zin van artikel 7:652 BW en 7:676 BW.

## **Artikel 3 Oproepregeling**

De werknemer verricht alleen werkzaamheden na hiertoe door de werkgever te zijn opgeroepen.

De werknemer is verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.

De werknemer mag slechts weigeren aan een oproep gehoor te geven als en voor zover hij in alle redelijkheid niet in staat is op de door de werkgever aangewezen tijden te werken.

De werknemer is verplicht de door hem geplande vakanties en andere dagen waarop hij wegens in de privé-sfeer gelegen redenen niet kan werken, tijdig aan de werkgever te melden.

De werkgever is verplicht de werknemer op te roepen en te werk te stellen als en zodra hij werk beschikbaar heeft waarvoor de werknemer in aanmerking komt.

Hiervan is in de regel sprake wanneer er, ten gevolge van afwezigheid van de vaste medewerkers of bij tijdelijke toename van het werk behoefte is aan een extra arbeidskracht.

De werkgever is verplicht het beschikbare extra werk naar evenredigheid over de afroepbare medewerkers te verdelen.

Bij de toepassing van de oproepregeling zullen beide partijen rekening houden met elkaars gerechtvaardigde belangen en regelmatig contact houden.

## **Artikel 4 Schriftelijke afspraken na oproep**

De werkgever zal ernaar streven een oproep tot het verrichten van werkzaamheden zo tijdig mogelijk te doen plaatsvinden.

Na elke aanvaarde oproep worden de voor deze overeengekomen arbeidsduur, arbeidsomvang en werktijden schriftelijk in een rooster vastgelegd.

## **Artikel 5 Salaris**

Het salaris bedraagt € , bruto per uur (bruto-uurloon) en is als volgt opgebouwd:

Brutobasisuurloon €

Vakantiegeld €

Vergoeding t.b.v. vakantie-uren €

Vergoeding t.b.v. ADV-uren €

Als de werknemer in een maand arbeid heeft verricht, wordt het in deze maand verdiende salaris aan het eind van de daar opvolgende maand uitbetaald op de door de werknemer aangewezen bank/girorekening.

De werkgever verstrekt de werknemer maandelijks een gespecificeerde opgave van het aantal gewerkte uren, het uitbetaalde salaris en de inhoudingen daarop.

In het lid 1 vermelde bruto-uurloon is opgenomen een vergoeding ten behoeve van vakantiegeld alsmede vakantie- en adv- dagen.

Gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer alleen recht op loon als en voor zover hij daadwerkelijk arbeid heeft verricht. Artikel 7:628 BW is gedurende de eerste zes maanden niet van toepassing. De werknemer kan gedurende deze periode dus geen aanspraak maken op doorbetaling van loon over de tijd gedurende welke hij om welke reden dan ook niet in staat is geweest de reeds overeengekomen werkzaamheden te verrichten, dit evenwel met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.1 van deze overeenkomst.

Nadat de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst zijn verstreken, is artikel 7:628 BW van toepassing. Dit brengt met zich mee dat vanaf dat tijdstip de werknemer recht heeft op doorbetaling van loon als hij de reeds overeengekomen arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Onder het begrip 'reeds overeengekomen arbeid' wordt verstaan: de arbeid die is overeengekomen tussen de werkgever en werknemer na een door de werknemer aanvaarde oproep, en die schriftelijk is vastgesteld in het door beide partijen ondertekend document/rooster.

### **Artikel 6 Ziekte en doorbetaling salaris**

Als de werknemer na het aanvaarden van een oproep wegens ziekte niet in staat is de bij deze oproep overeengekomen arbeid te verrichten, heeft hij voor de duur van de overeengekomen arbeid, doch maximaal voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst, recht op doorbetaling van het brutobasisloon.

De loonaanspraak gaat in vanaf de eerste dag waarop de werknemer volgens de bij de aanvaarde oproep gemaakte afspraken zou hebben gewerkt.

Onder het begrip 'overeengekomen arbeid' wordt verstaan: de arbeid die is overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer na een door de werknemer aanvaarde oproep, en die schriftelijk is vastgelegd in een document/ rooster, als bedoeld in artikel 4.2 van deze overeenkomst.

In geval van ziekte dient de werknemer de regels in acht te nemen zoals deze zijn opgenomen in het bedrijfsreglement.

### **Artikel 7 Minimumloonaanspraak per werkperiode**

In overeenstemming met het bepaalde in artikel 7:628a BW heeft de werknemer voor iedere aaneengesloten werkperiode van minder dan drie uur waarin hij feitelijk arbeid heeft verricht, recht op drie uur loon.

### **Artikel 8 Vakantie en vakantiebijslag**

De werknemer moet zijn geplande vakantie ruimschoots van tevoren aan de werkgever mededelen, zodat deze daarmee bij zijn oproepen rekening kan houden. Wanneer de werknemer op vakantie gaat, heeft hij geen recht op doorbetaling van loon.

De werknemer heeft recht op een vakantiebijslag ter hoogte van 8% van het loon. De opgebouwde vakantiebijslag is verdisconteerd in het bruto uurloon.

## **Artikel 9 Pensioenfonds**

De werknemer is verplicht deel te nemen aan de voor het bedrijf geldende pensioenregeling, zodra hij aan de voorwaarden als vervat in het pensioenreglement voldoet. De rechten en verplichtingen zijn omschreven in het pensioenreglement dat ten dezen van toepassing is. De werknemer verklaart zich bekend met de inhoud van het pensioenreglement.

## **Artikel 10 Evaluatie**

Werkgever zal maandelijks bij de salarisafrekening een overzicht van het aantal gewerkte uren per maand in de voorafgaande maand aan werknemer verstrekken. Eén maand voor afloop van deze overeenkomst zal worden besproken of er aanleiding is om het dienstverband voort te zetten. Werkgever zal de uitkomsten van dit overleg schriftelijk vastleggen en de werknemer een kopie van dit schrijven in tweevoud overhandigen. Werknemer moet deze kopieën voor akkoord ondertekenen en een ondertekend kopie aan werkgever retourneren.

## **Artikel 11 Wijziging van de arbeidsovereenkomst**

Een tussen partijen overeengekomen wijziging in deze arbeidsovereenkomst wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk bevestigd. Een wijziging van de arbeidsvoorwaarden waartoe de werkgever op grond van een wettelijk voorschrift of de CAO is gehouden, wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld en toegelicht.

Werknemer verklaart kosteloos te hebben ontvangen:  
een door beide partijen ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst;  
een exemplaar van de CAO;  
een exemplaar van het bedrijfsreglement.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Etten-Leur op  
(datum voluit) .....

Wial BV  
namens deze

J.W.D. Zijderveld

( naam werknemer )

## **BIJLAGE VIII**

### **PROTOCOL**

Tussen Wial en CNV Vakmensen zijn voor de C.A.O. de navolgende afspraken overeengekomen:

1. Gezamenlijk zal er worden onderzocht of er een beoordelingssysteem kan worden ingevoerd, die ertoe kan leiden dat de uitslagen hiervan worden meegenomen in het volgende C.A.O.-overleg.
2. Medewerkers krijgen de mogelijkheid mee te doen aan een PMO (Periodiek Medisch Onderzoek). Wial en/ of de arbodienst zal het personeel hier verder over informeren. Wial zal CNV Vakmensen inlichten zodra duidelijk is wanneer het onderzoek opgestart gaat worden.