

CAO

VOOR DE

GROOTHANDEL in HORECAPRODUCTEN

TTW

1 juni 2013 tot en met 30 juni 2016

INHOUDSOPGAVE

Preambule	3
Artikel 1 Definities	4
Artikel 2 Werkingssfeer	4
Artikel 3 Dispensatie	5
Artikel 4 Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	6
Artikel 5 Wijzigingen van deze CAO tijdens de looptijd	6
Artikel 6 Rechtsopvolging van partijen	6
Artikel 7 Fusies en reorganisaties	6
Artikel 8 Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 9 Verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 10 Arbeidsomstandigheden	7
Artikel 11a Arbeidsovereenkomst	7
Artikel 11b Arbeidsovereenkomst oproepkrachten met flexibele arbeidsduur	9
Artikel 11c Arbeidsovereenkomst oproepkrachten met uitgestelde prestatieplicht	9
Artikel 12a Arbeidstijden en pauze	9
Artikel 12b Volledige nachtdiensten	11
Artikel 12c Onvolledige nachtdiensten	11
Artikel 13 Functie-indeling	11
Artikel 14 Functiegroepen	12
Artikel 15 Salaris	13
Artikel 16 Toeslagen	14
Artikel 17 Algemeen erkende feestdagen	15
Artikel 18 Reiskosten en reisen bij detachering	15
Artikel 19a Vakantiedagen en vakantiebijslag	15
Artikel 19b Vakantiedagen oproepkrachten met uitgestelde prestatieplicht	16
Artikel 19c Vakantiebijslag oproepkrachten met uitgestelde prestatieplicht	16
Artikel 20 Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid	16
Artikel 21 Extra vakantiedagen	17
Artikel 22 Jubileumuitkering	17
Artikel 23 Studiekostenregeling	17
Artikel 24 Buitengewoon verlof	18
Artikel 25 Onbetaald verlof	19
Artikel 26 Ouderschapsverlof	19
Artikel 27 Adoptieverlof	20
Artikel 28 Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof	20
Artikel 29 Kraamverlof	20
Artikel 30 Calamiteitenverlof	20
Artikel 31 Kortdurend zorgverlof	21
Artikel 32 Langdurend zorgverlof	21
Artikel 33 Organisatieverlof	21
Artikel 34 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 35 Bedrijfshulpverlening	23
Artikel 36 Bedrijfsongevallen- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	23
Artikel 37 Uitkering bij overlijden	23
Artikel 38 Pensioenvoorziening	23

Artikel 39	Geschillencommissie	24
Bijlage 1	Salarisschalen per 1 juli 2013	25
Bijlage 2	Salarisschalen per 1 juli 2014	26
Bijlage 3	Salarisschalen per 1 juli 2015	27
Bijlage 4	Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid	28
Bijlage 5	Minimum pensioenvoorwaarden	30

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

de werkgeversvereniging: Overlegorgaan Groothandels in producten voor de horeca en grootverbruik (hierna verder te noemen: VOG), statutair gevestigd te Vianen en kantoorhoudende aan de Galvanistraat 12-2 te (6716 AE) Ede, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer S. Zweers (secretaris);

als partij ter ene zijde,

en

de werknemersvereniging: Landelijke Belangen Vereniging (hierna verder te noemen: LBV), statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter);

als partij ter andere zijde,

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Rotterdam, 26 juni 2015

S. Zweers
secretaris VOG

M.A. Dolman
voorzitter LBV

CAO voor de GROOTHANDEL in HORECAPRODUCTEN TTW 2013 – 2016

Artikel 1

DEFINITIES

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. "Werkgever": iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer zoals bedoeld in artikel 2, eerste lid van deze CAO.
2. "Werknemer": iedere natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever met uitzondering van stagiaires en vakantiewerkers alsmede degenen die slechts incidenteel werkzaamheden verrichten.
3. "Maandsalaris": het brutosalaris, zoals bedoeld in artikel 15 van deze CAO, dat de werknemer geniet op basis van een fulltime dienstverband, zijnde: 40 uur per week en exclusief: vakantiebijslag, vergoedingen en de toeslagen.
4. "Uurloon": maandsalaris gedeeld door 173,333.
5. "Levenspartner": een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient door de werknemer te worden aangetoond door middel van een bewijs van inschrijving in het bevolkingsregister.
6. "Relatiepartner": een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een duurzame relatie heeft waarvoor echter geen eis tot samenwonen geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Naam, adres en woonplaats van de relatiepartner dienen schriftelijk aan de werkgever te zijn meegedeeld.
7. "Partijen": de contracterende werkgevers- en werknemersverenigingen, zijnde: het Overlegorgaan Groothandels in de producten voor de horeca en grootverbruik (hierna verder te noemen: VOG) en de Landelijke Belangen Vereniging (hierna verder te noemen: LBV).

Artikel 2

WERKINGSSFEER

1. Deze CAO geldt voor de Groothandel in Horecaproducten. Onder Groothandel in Horecaproducten wordt verstaan: de niet-beursgenoteerde onderneming die zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met de verkoop van ten minste 14 van de in het tweede lid van dit artikel genoemde goederen en/of diensten, voor niet-huishoudelijk gebruik aan ondernemingen die, al dan niet als hoofd- dan wel als nevenactiviteit, in de ruimste zin des woords werkzaam zijn in de horecabranche en waarvan een deel van deze verkoop plaatsvindt middels bezorging.
2. Onder goederen wordt onder andere verstaan:
 1. Alcoholvrije drank, waaronder koffie en thee;
 2. Bier en andere zwak alcoholische drank zoals wijn;
 3. Gedistilleerd en andere sterk alcoholische drank;
 4. Tabak en tabaksproducten;
 5. Droge kruidenierswaren;
 6. Brood;
 7. Vlees en vleeswaren;
 8. Vis;
 9. Patisserie;

10. Wild en gevogelte;
11. Binnen- en buitenlandse kaas;
12. Eieren en salades;
13. Convenience producten;
14. Zuivelproducten (waaronder: melk, boter en room);
15. AGF (aardappelen, groenten en fruit);
16. IJs;
17. Diepvriessnacks;
18. Keuken- en horeca-apparatuur/meubilair;
19. Bedrijfskleding en textiel;
20. Horeca non-food;
21. Schoonmaak- en reinigingsmiddelen;
22. Overige non-food.

Onder diensten wordt onder andere verstaan:

23. het instrueren en/of opleiden van personeel werkzaam in de horecabranche en/of de advisering over de bereiding van voeding en/of de advisering over menucalculaties en/of andere exploitatieactiviteiten (bijvoorbeeld verzekeringen) en/of het samenstellen van menu- en/of wijnkaarten;
 24. het ontwerpen van keuken- en horeca-inrichtingen;
 25. het ter beschikking stellen van franchiseformules;
 26. de financiering van en/of de verhuur in casu quo het ter beschikking stellen van investeringsgoederen voor klanten.
3. Deze CAO geldt niet voor:
 - a. ondernemingen die zijn aangesloten bij de Federatie van de Groothandel in Levensmiddelen (FGL) te Leidschendam en tot de werkingssfeer van de CAO voor de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabaksproducten, Bakkerijgrondstoffen, Binnen- en Buitenhuishoudelijke Markt en Aanverwante Artikelen kunnen worden gerekend.
 - b. ondernemingen die tot de werkingssfeer van de CAO voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken kunnen worden gerekend.
 4. Waar in deze CAO gesproken wordt van werknemer(s), wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers. Waar in deze CAO gesproken wordt over hem of hij wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

Artikel 3

DISPENSATIE

1. Partijen bij deze CAO kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) deze CAO, onder door partijen bij deze CAO te stellen voorwaarden. Controle door partijen bij deze CAO op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO zal steeds als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze CAO dient te worden ingediend bij partijen bij deze CAO.

Artikel 4

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van drie jaren die aanvangt op 1 juni 2013 en eindigt op 30 juni 2016.
2. Deze CAO kan door partijen, tegen het einde van de looptijd, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, worden opgezegd. De opzegging dient schriftelijk te geschieden middels een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.
3. Indien de periode waarover deze CAO is afgesloten is geëindigd en deze CAO niet is opgezegd zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, wordt deze geacht stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd voor maximaal één jaar.

Artikel 5

WIJZIGINGEN VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

1. Partijen keuren bij voorbaat goed dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog onderdeel van deze CAO zullen uitmaken.
2. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal twee keer per jaar, zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om een en ander, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, te realiseren.

Artikel 6

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

In geval van fusie, overname, verkoop of faillissement, staan partijen er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, zullen mogen en moeten worden overgenomen door de rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 7

FUSIES EN REORGANISATIES

1. Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever bij ingrijpende fusies en reorganisaties, ongeacht het aantal betrokken werknemers, werknemersorganisaties tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Bij ingrijpende fusies en reorganisaties dient en/of dienen er door de werkgever in overleg met werknemersorganisaties regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiingsregeling, welke een sociale begeleiding van de werknemers behoort te garanderen.
3. Werknemersorganisaties dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling en/of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 8

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich er toe met werknemers geen arbeidsovereenkomsten aan te gaan die negatief afwijkende loon- of arbeidsvoorwaarden bevatten zoals bedoeld in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.

2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geheimhouding in acht nemen van al hetgeen omtrent de privéomstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.
3. De werkgever is verplicht om op verzoek van de werknemer, kosteloos een exemplaar van deze CAO te verstrekken.

Artikel 9

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies van de werkgever.
2. De werknemer zal de aan hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
3. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde nevenwerkzaamheden verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.
4. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding met betrekking tot alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming en haar relaties.

Artikel 10

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.
2. De werkgever zal er op toezien en bevorderen, dat ten behoeve van zijn werknemers alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.
3. De werkgever zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan de werknemer over de aard van het werk die mogelijkerwijs de veiligheid, de gezondheid, het welzijn of het milieu in gevaar zouden kunnen brengen.
4. De werknemer is verplicht alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid, het welzijn en het milieu op te volgen en de door de werkgever verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Artikel 11a

ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste dient te worden opgenomen:
 - a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats(en) en/of het verzorgingsgebied waar het werk wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer en/of de aard van het werk;
 - d. de functie-indeling en de salarisschaal;
 - e. de datum van indiensttreding en de duur van de overeenkomst;

- f. de proeftijd en de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - g. het salaris en de wijze en het moment van uitbetaling;
 - h. de gemiddelde arbeidsduur per dag, per week of per maand;
 - i. de aanspraak op vakantiedagen;
 - j. de deelname aan een pensioenregeling (voor zover van toepassing).
2. De werkgever en de werknemer verklaren beide in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is.
 3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt afgesloten voor de duur die de werkgever en werknemer overeenkomen. Het begin en einde van de arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen duur is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
 4. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt maximaal 36 maanden. Onderbrekingen worden met een maximum van drie maanden meegeteld voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
 5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan vóór 1 juni 2013 kan maximaal tweemaal worden verlengd en eindigt dan telkens zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na tweemaal te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
 6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan vanaf 1 juni 2013 kan maximaal driemaal worden verlengd en eindigt dan telkens zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na driemaal te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze vijfde arbeidsovereenkomst van rechtswege te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
 7. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter geldt geen proeftijd. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden.
 8. De werkgever is verplicht minimaal één maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van zes maanden of langer, de werknemer schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd en onder welke voorwaarden. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van één bruto maandloon. De werknemer dient deze vergoeding na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen. Voor de aanspraak op deze vergoeding geldt een vervaltermijn van drie maanden.
 9. Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor zowel de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van één maand per vijf volledige dienstjaren, met een maximum van drie maanden. De minimale opzegtermijn bedraagt één maand. De opzegging dient schriftelijk en tegen het einde van de maand te geschieden.

10. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of zoveel eerder als een vroegpensioenregeling van toepassing is. Er geldt geen opzegtermijn.

Artikel 11b

ARBEIDSOVEREENKOMST OPROEPKRACHTEN MET FLEXIBELE ARBEIDSDUUR

1. Onder een oproepkracht met arbeidsovereenkomst met een flexibele arbeidsduur dient in deze CAO te worden verstaan: iedere natuurlijke persoon die structureel bij voorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier een vast geregeld dienstverband dat volgens een vast patroon voorkomt.
2. De oproepkracht is verplicht gehoor te geven aan een oproep.
3. Voor het bepalen van de rechtspositie van de oproepkracht met een arbeidsovereenkomst met een flexibele arbeidsduur is artikel 11a van deze CAO onverkort van toepassing.

Artikel 11c

ARBEIDSOVEREENKOMST OPROEPKRACHTEN MET UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT

1. Onder een oproepkracht met een arbeidsovereenkomst met een uitgestelde prestatieplicht dient in deze CAO te worden verstaan: iedere natuurlijke persoon die incidenteel bij onvoorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier een los ongeregeld dienstverband dat niet volgens een vast patroon voorkomt, welke in onderling overleg tussen de werkgever en de oproepkracht middels een daartoe door de werkgever en de oproepkracht ondertekende voorovereenkomst wordt geregeld.
2. De oproepkracht is niet verplicht gehoor te geven aan elke oproep.
3. Er is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst als de oproepkracht op grond van een voorovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten.
4. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de opdracht. De arbeidsovereenkomst eindigt telkens van rechtswege door het verstrijken van de duur van de oproep. Ten deze wordt artikel 7:668a, eerste tot en met het vierde lid van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat van toepassing was op 31 december 2014, uitgesloten.
5. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd. Het bepaalde hieromtrent in artikel 7:628, eerste tot en met het vierde lid van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat van toepassing was op 31 december 2014, blijft buiten beschouwing. Dit onder de voorwaarde dat de oproepkracht door de werkgever bij elke oproep voor tenminste drie uren aaneengesloten te werk wordt gesteld dan wel wordt uitbetaald.
6. Voor de oproepkracht met een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht gelden niet de artikelen 17 tot en met 19a en 20 tot en met 34 en 38 van deze CAO.

Artikel 12a

ARBEIDSTIJDEN EN PAUZE

1. De werkgever stelt uiterlijk twee weken van tevoren door middel van een dienstrooster de arbeidstijden vast.
2. De normale arbeidstijd bedraagt gemiddeld 40 uren per week, berekend over een tijdvak van drie aaneengesloten maanden.

3. De normale arbeidstijd bedraagt ten hoogste 10 uren per dag en 50 uren per week. De arbeidsduur over een tijdvak van drie aaneengesloten maanden bedraagt ten hoogste gemiddeld 45 uren per week.
4. In geval van seizoensarbeid kunnen de werkgever en de werknemer, met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, in onderling overleg afwijken van de regeling zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel.
5. Voor werknemers van 15 jaar geldt een maximum arbeidstijd van 8 uren per dag op een niet-schooldag of vakantiedag. Voor werknemers van 15 jaar geldt op een schooldag een maximum arbeidstijd van 2 uren per dag. Voor werknemers van 16 en 17 jaar geldt een maximum arbeidstijd van 9 uren per dag.
6. Het aantal meer of minder gewerkte uren dan het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen worden bijgehouden in een urenregister.
7. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever minder uren werkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen én de werkgever heeft de werknemer binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan niet de gelegenheid geboden de minder gewerkte uren in te halen, dan worden deze minder gewerkte uren kwijtgescholden.
8. De minder gewerkte uren komen voor rekening van de werknemer indien:
 - a. de werknemer op eigen verzoek minder uren werkt; of
 - b. de werknemer de door de werkgever aangeboden mogelijkheden om de op verzoek van de werkgever minder gewerkte uren binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan in te halen onvoldoende heeft benut.
9. Bij vaststelling van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:
 - a. De werknemer kan in beginsel niet worden verplicht op meer dan vijf dagen in de week te werken.
 - b. De zondag is in beginsel één van de twee vrije dagen in een week. De werknemer kan niet tot werken op zondag worden verplicht tenzij het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt.
 - c. Indien de werknemer per week een vaste vrije dag heeft, wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag zoals bedoeld in artikel 17 van deze CAO.
 - d. Indien de werknemer een wisselende vrije dag per week heeft mag deze door de werkgever niet worden vastgesteld op een feestdag zoals bedoeld in artikel 17 van deze CAO.
10. De arbeidstijden moeten op de volgende wijze worden onderbroken met een pauze:
 - a. Bij een werkdag van langer dan 5½ uur, maar korter dan 8 uur: tenminste een half uur pauze.
 - b. Bij een werkdag van 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, eventueel op te splitsen in 1 keer een half uur en 1 keer een kwartier.
 - c. Bij een werkdag van langer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze, eventueel op te splitsen in 1 keer een half uur en 2 keer een kwartier.
 - d. Een pauze van korter dan een kwartier wordt tot de arbeidstijd gerekend; pauzes van een kwartier of langer behoren niet tot de arbeidstijd.
 - e. De werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde pauze van een kwartier of langer in het bedrijf te blijven.

Artikel 12b

VOLLEDIGE NACHTDIENSTEN

1. Onder een volledige nachtdienst wordt verstaan: de uren van 00.00 tot 06.00 uur.
2. Het maximum aantal uren per nachtdienst bedraagt 10 uren.
3. Het maximum aantal achtereenvolgende volledige nachtdiensten bedraagt 6 nachtdiensten.
4. Het maximum aantal volledige nachtdiensten per jaar bedraagt 140 nachtdiensten.
5. De minimumrusttijd na een volledige nachtdienst bedraagt 14 uren.

Artikel 12c

ONVOLLEDIGE NACHTDIENSTEN

1. Onder een onvolledige nachtdienst wordt verstaan: een dienst die voor een deel de uren betreffen van het in artikel 12b, eerste lid van deze CAO genoemde venster.
2. Het maximum aantal uren per onvolledige nachtdienst bedraagt 10 uren.
3. Het aantal uren per 2 weken tussen 00.00 en 06.00 uur bedraagt maximaal 38 uren.
4. De minimumrusttijd na een onvolledige nachtdienst bedraagt 14 uren.

Artikel 13

FUNCTIE-INDELING

1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden door de werkgever, indien mogelijk, ingedeeld in één van de functiegroepen als genoemd in artikel 14 van deze CAO. Is indeling niet mogelijk dan wordt de werknemer aangemerkt als "niet ingedeeld" en is het bepaalde in artikel 16 van deze CAO niet van toepassing. De werknemer ontvangt hiervan bericht van de werkgever.
2. De werkgever bepaalt 1 keer per jaar, indien de werknemer nog niet het maximumsalaris in zijn schaal heeft bereikt, of het salaris van de werknemer dient te worden aangepast met de volgende periodiek van de betreffende salarisschaal. Het al dan niet toekennen van een periodiek is voorbehouden aan de werkgever. Bij het niet toekennen van een periodiek dient de werkgever zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
3. Bij promotie van de werknemer naar een hogere functiegroep wordt in de bij de functie behorende hogere salarisschaal het naast hogere salaris gezocht plus een periodiek.
4. Bij inschaling van de werknemer naar een lagere functiegroep behoort het gelijke salaris te worden gezocht in de bij deze functie behorende lagere salarisschaal. Mocht dit praktisch niet mogelijk zijn, omdat de werknemer een hoger salaris geniet dan het maximum van de schaal behorende bij de nieuwe functie, dan zal in overleg met de werknemer een bij de persoon en functie passend maximum worden vastgesteld. Inschaling in een lagere functiegroep kan slechts plaatsvinden op basis van vrijwilligheid.

Artikel 14

FUNCTIEGROEPEN

Bij de indeling van de werknemers in de hierna vermelde functiegroepen, is voor iedere functiegroep de aanhef van de algemene omschrijving bepalend. De opsomming van de werkzaamheden, die in elke functiegroep onder de algemene omschrijving wordt gegeven draagt derhalve het karakter van het vermelden van een aantal voorbeelden. De opsomming van de werkzaamheden bedoelt allerm minst volledig te zijn.

FUNCTIEGROEP 1

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden van voornamelijk repeterende aard, zoals bijvoorbeeld:

- a. het verzamelen en inruimen van goederen;
- b. het sorteren en verdelen van retouremballage;
- c. het verpakken van artikelen;
- d. het verrichten van eenvoudig archiefwerk;
- e. het verrichten van kassawerkzaamheden;
- f. het invoeren van eenvoudige gegevens met behulp van informatieverwerkende systemen;
- g. het serveren van koffie en thee;
- h. het schoonhouden van gebouwen en terreinen;
- i. het bedienen van een eenvoudige telefooncentrale;
- j. het maken en verzorgen van etiketten in een magazijn.

FUNCTIEGROEP 2

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden waarbij een beperkte kennis en/of ervaring is vereist, zoals bijvoorbeeld:

- a. het verzamelen en inruimen van goederen;
- b. het verzorgen van een artikelgroep in een magazijn;
- c. het verrichten van factureerwerkzaamheden met behulp van eenvoudige apparatuur;
- d. het controleren van kassastaten;
- e. het verrichten van codeerwerkzaamheden;
- f. het invoeren van minder eenvoudige gegevens met behulp van informatieverwerkende systemen;
- g. het maken van eenvoudige calculaties;
- h. het opnemen van telefonische orders;
- i. het bedienen en/of besturen van eenvoudige mechanische hulpmiddelen;
- j. het besturen van een bestel- en/of vrachtauto;
- k. het verrichten van controlewerkzaamheden, voornamelijk van constaterend karakter;
- l. het verrichten van eenvoudig onderhoudswerk;
- m. het verrichten van receptiewerkzaamheden.

FUNCTIEGROEP 3

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden waarbij een redelijke mate van kennis en/of ervaring is vereist, zoals bijvoorbeeld:

- a. het inruimen en verzamelen van goederen, waarbij enige artikelkennis noodzakelijk is;
- b. het verzorgen van een artikelgroep in een magazijn, waarbij enige artikelkennis noodzakelijk is;

- c. het besturen van motorische transportmiddelen, zoals: vorkheftrucks of vrachtauto's;
- d. het zelfstandig voeren van een eenvoudige correspondentie;
- e. het behandelen van facturen van goederen;
- f. het opnemen van telefonische orders.

FUNCTIEGROEP 4

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden waarbij een behoorlijke mate van kennis en/of ervaring is vereist, welke bepalend is voor de voortgang van de werkorganisatie, zoals bijvoorbeeld:

- a. het verrichten van subadministratieve werkzaamheden;
- b. het verrichten van en het zelfstandig voeren van correspondentie;
- c. het bedienen van apparatuur van automatische informatieverwerking;
- d. het leidinggeven aan het organiseren van de goederenstroom;
- e. het besturen van zware vrachtauto's;
- f. het bedienen van een gedecentraliseerd klein tot middelgroot automatiseringssysteem;
- g. het verrichten van commerciële werkzaamheden in de buitendienst.

FUNCTIEGROEP 5

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden waarbij een zekere mate van specialistische kennis is vereist, en/of die in grote mate zelfstandig worden verricht, welke bepalend zijn voor de voortgang van de werkorganisatie, zoals bijvoorbeeld:

- a. het geven van leiding aan een afdeling;
- b. het zelfstandig voeren van een subadministratie;
- c. het assisteren bij de inkoop van specialistische goederen;
- d. het zelfstandig bedienen van gecompliceerde apparatuur voor automatische informatieverwerking;
- e. het verrichten van controlewerkzaamheden;
- f. het verrichten van onderhoudswerkzaamheden;

Artikel 15

SALARIS

1. Het maandsalaris van de werknemer, die is ingedeeld in een van de functiegroepen als genoemd in artikel 14 van deze CAO, is tenminste gelijk aan één van de bedragen als genoemd in de bij de functiegroep behorende salarisschaal van deze CAO.
2. CAO-salaris(schaal)verhogingen gelden niet voor functiegroep 1. Functiegroep 1 is gelijk aan het wettelijk minimumloon (WML) en zal dus overeenkomstig wettelijke bepalingen worden aangepast.
3. Voor de werknemer wiens maandsalaris lager is dan 2.500 euro, is per 1 juli 2015 een salaris(schaal)verhoging van 1 procent overeengekomen.
4. Indien de werkgever de in dit artikel genoemde salarisverhoging aantoonbaar niet kan betalen, dan kan de werkgever na de schriftelijke goedkeuring van de werknemersvereniging deze salarisverhoging met een maximale termijn van 1 jaar opschorten.

Artikel 16

TOESLAGEN

1. De werkgever kent de werknemer in een aantal hierna te noemen situaties per gewerkt uur een bepaalde toeslag toe. Deze toeslag betreft ofwel een percentage van het gewerkte aantal uren ofwel een percentage van het salaris dat de werknemer in deze gewerkte uren heeft verdiend.
2. De volgende toeslagen worden onderkend:
 - a. "Nachttoeslag": voor gewerkte uren tijdens (on)volledige nachtdiensten van maandag tot en met vrijdag tussen 23:00 en 06:00 uur geldt een toeslag van: 20 procent. De nachttoeslag is niet van toepassing voor werknemers die hun dienst aanvangen vanaf 04:00 uur.
 - b. "Zaterdagtoeslag": voor gewerkte uren op zaterdag tussen 18:00 tot 24:00 uur geldt een toeslag van: 25 procent.
 - c. "Zondagtoeslag": voor gewerkte uren op zondag geldt tot 1 januari 2016 van 00.00 tot 24.00 uur een toeslag van 100 procent. Voor gewerkte uren op zondag geldt vanaf 1 januari 2016 een toeslag van:
 1. 00.00 – 18.00 uur: 100 procent;
 2. 18.00 – 24.00 uur: 50 procent.
 - d. "Feestdagtoeslag": voor gewerkte uren op feestdagen geldt, met uitzondering van Koningsdag en Bevrijdingsdag in een lustrumjaar, van 00.00 tot 24.00 uur een toeslag van: 100 procent. Bij samenloop van gewerkte uren op zon- en feestdagen geldt de zon- en feestdagtoeslag van 100 procent éénmalig.
 - e. "Koningsdag en Bevrijdingsdag in een lustrumjaar": voor gewerkte uren op Koningsdag en Bevrijdingsdag in een lustrumjaar heeft de werknemer recht op compensatie van deze gewerkte uren in vrije tijd. Indien de werknemer niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld deze vrije tijd binnen drie maanden na de Koningsdag respectievelijk Bevrijdingsdag in een lustrumjaar op te nemen, dan heeft de werknemer alsnog recht op een toeslag van 100 procent over de gewerkte uren. Indien op Koningsdag of Bevrijdingsdag in een lustrumjaar minder dan 8 uur is gewerkt geldt bovenstaande naar rato.
 - f. "Overwerktoeslag": onder overwerk wordt verstaan de uren die de werknemer over een periode van drie aaneengesloten maanden meer heeft gewerkt dan gemiddeld 40 uur per week of de uren die de werknemer meer dan tien uur gedurende een etmaal heeft gewerkt. Indien de werknemer over een periode van drie aaneengesloten maanden structureel meer uren werkt dan het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, wordt de arbeidsovereenkomst dienovereenkomstig aangepast, indien de werknemer dit wenst en dit naar oordeel van de werkgever niet strijdig is met het bedrijfsbelang. Voor elk uur overwerk geldt een toeslag van: 25 procent.
 - g. De toeslagen zoals bedoeld in sub a tot en met d van dit lid worden door de werkgever aan de werknemer uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin het recht op de toeslag ontstond.
 - h. Overwerk en overwerktoeslag, wordt door de werkgever aan de werknemer in beginsel toegekend volgens het principe "tijd voor tijd", tenzij dit naar mening van de werkgever strijdig is met het bedrijfsbelang. Alsdan wordt de regeling zoals genoemd in sub e van dit lid gevolgd.

Artikel 17

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. Indien algemeen erkende feestdagen niet vallen op zaterdagen en/of zondagen, heeft de werknemer recht op vrijaf met behoud van salaris. De werknemer kan niet tot werken op feestdagen worden verplicht tenzij het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt.
2. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:
 - a. Nieuwjaarsdag;
 - b. 1^e Paasdag;
 - c. 2^e Paasdag;
 - d. Koningsdag;
 - e. Bevrijdingsdag, voor zover het een lustrumjaar betreft;
 - f. Hemelvaartsdag;
 - g. 1^e Pinksterdag;
 - h. 2^e Pinksterdag;
 - i. 1e Kerstdag;
 - j. 2e Kerstdag.

Artikel 18

REISKOSTEN EN REISUREN BIJ DETACHERING

De werknemer die tijdelijk wordt gedetacheerd op een andere locatie of vestiging, dan zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, komt in aanmerking voor een vergoeding van reisen op basis van het wettelijk minimumloon per uur en reiskosten op basis van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer. Het recht op een vergoeding van extra reiskosten en extra reisen ontstaat indien de extra enkele reistijd langer dan een half uur in beslag neemt ten opzichte van de enkele reistijd voor het normale woon-werkverkeer.

Artikel 19a

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die met de werkgever een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week is overeengekomen en bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is en het volledige kalenderjaar in dienst blijft, bouwt vakantiedagen op ter grootte van 25 vakantiedagen. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het vakantiejaar, of bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 40 uur, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van de 25 vakantiedagen.
2. De werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen vakantiedagen op te nemen. Om dit mogelijk te maken stelt de werkgever het vakantierooster vast en geeft nadere regels voor het opnemen van vakantiedagen.
3. Voor de aanspraak op vakantiedagen die zijn opgebouwd vóór 1 januari 2012 alsmede voor de aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van vijf jaren.
4. Voor de aanspraak op de wettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd vanaf 1 januari 2012 geldt een verjaringstermijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
5. Bij het afschrijven van vakantiedagen worden de vakantiedagen met de kortste verjaringstermijn als eerste afgeschreven.

6. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent en wordt berekend over het brutosalaris, exclusief vakantiebijslag, vergoedingen, toeslagen en eventuele tantièmes en bonussen dat de werknemer van de werkgever heeft ontvangen in de periode 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, tenzij wettelijk anders wordt bepaald. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei. Voor de aanspraak op vakantiebijslag geldt een verjaringstermijn van twee jaren.

Artikel 19b

VAKANTIEDAGEN OPROEPKRACHTEN MET UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT

1. Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering per gewerkt uur. Deze uitkering bedraagt een percentage van het voor hem geldende brutoloon exclusief vakantiebijslag, te weten:
 - a. 2013: 10,92 procent;
 - b. 2014: 10,87 procent;
 - c. 2015: 10,92 procent;
 - d. 2016: 10,78 procent.
2. De uitbetaling van de vakantiedagen vindt plaats na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaatsvindt met de uitbetaling van het aantal gewerkte uren.

Artikel 19c

VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN MET UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT

1. De oproepkracht heeft recht op een vakantiebijslag van 8 procent. Dit percentage wordt berekend over het voor hem geldende bruto uurloon.
2. De uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats na het beëindigen van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaatsvindt met de uitbetaling van het aantal gewerkte uren.

Artikel 20

VAKANTIEDAGEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, bouwt vanaf 1 januari 2012 tijdens zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen en vakantiebijslag op over de volledige periode van arbeidsongeschiktheid.
2. Vakantiedagen waarop een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een door de werkgever toegekende vakantieperiode, gelden niet als vakantiedagen maar als arbeidsongeschiktheidsdagen.
3. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens verblijf van de werknemer in het buitenland, dient de werknemer een arts- alsmede een transportverklaring in een gangbare Europese taal aan de werkgever te overleggen. Indien de werknemer hiervan in gebreke blijft, worden de betreffende dagen als vakantiedagen beschouwd en afgeschreven.
4. Indien de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer vakantie wenst te nemen dan dient hij dit vooraf te melden en goedkeuring te vragen bij de werkgever. De genoten vakantiedagen worden afgeschreven alsof de werknemer volledig arbeidsgeschikt is.

Artikel 21

EXTRA VAKANTIEDAGEN

1. Het recht op extra vakantiedagen in verband met de lengte van het dienstverband én in verband met leeftijd wordt effectief op de eerste dag van de maand waarin dit recht is ontstaan. Van de hierna in het tweede en derde lid van dit artikel opgenomen regelingen, geldt slechts de regeling die voor de werknemer het meest gunstige resultaat oplevert.
2. Het recht op extra vakantiedagen in verband met de lengte van het dienstverband bedraagt met inachtneming van het eerste lid van dit artikel:
 - a. bij een dienstverband van 10 jaar: 1 dag;
 - b. bij een dienstverband van 20 jaar: 2 dagen;
 - c. bij een dienstverband van 30 jaar: 3 dagen;
 - d. bij een dienstverband van 40 jaar: 4 dagen.
3. Het recht op extra vakantiedagen in verband met leeftijd bedraagt met inachtneming van het eerste lid van dit artikel:
 - a. bij een leeftijd van 55 tot en met 59 jaar: 1 dag;
 - b. bij een leeftijd van 60 tot en met 64 jaar: 2 dagen.
4. Voor de aanspraak op extra vakantiedagen die zijn opgebouwd geldt een verjaringstermijn van vijf jaren. Extra vakantiedagen hebben een bovenwettelijk karakter.

Artikel 22

JUBILEUMUITKERING

1. De werkgever zal aan de werknemer bij een respectievelijk 25- 40- dan wel 50-jarig aaneengesloten dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.
2. De jubileumuitkering bedraagt:
 - a. bij een 25-jarig dienstverband: één bruto maandsalaris;
 - b. bij een 40-jarig dienstverband: twee bruto maandsalarissen;
 - c. bij een 50-jarig dienstverband: drie bruto maandsalarissen.

Noot: zolang dit fiscaal mogelijk is, zal de uitbetaling van de jubileumuitkering bruto/netto geschieden.

Artikel 23

STUDIEKOSTENREGELING

1. De werknemer kan in de gelegenheid worden gesteld interne en externe trainingen en/of cursussen (hierna verder te noemen: opleiding) te volgen. Een opleiding kan zowel op verzoek van de werkgever als op verzoek van de werknemer worden gevolgd.
2. Voor aanvang van de opleiding dient de werknemer wanneer het een opleiding op eigen verzoek betreft een bijdrage in de studiekosten aan te vragen en ter goedkeuring bij de werkgever in te dienen. De werknemer die zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever een opleiding gaat volgen kan geen aanspraak maken op een financiële bijdrage in de studiekosten.

3. Aan het verkrijgen van een bijdrage in de studiekosten door de werkgever zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. de opleiding dient te worden gevolgd bij een officieel erkend opleidingsinstituut;
 - b. de opleiding dient een toegevoegde waarde te hebben voor de huidige of toekomstige functie van de werknemer en voor de onderneming waar hij werkzaam is. Een en ander ter beoordeling van de werkgever;
 - c. de werknemer draagt de verantwoordelijkheid de opleiding tot een goed einde te brengen;
 - d. de werknemer dient een verklaring van het gehaalde tentamen of examen dan wel een fotokopie van het gehaalde diploma of certificaat aan de werkgever te overleggen.
4. De hoogte van de bijdrage in de studiekosten is afhankelijk van de soort opleiding en de omvang van de opleidingskosten en dient te worden vastgelegd en overeengekomen in een studieovereenkomst.
5. De door de werkgever te betalen bijdrage in de studiekosten komt geheel voor rekening van de werknemer wanneer de studie door de werknemer voortijdig wordt beëindigd en/of het diploma of certificaat niet wordt behaald.
6. Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor opleidingen die door de werkgever verplicht zijn gesteld, tenzij sprake is van ontslag op staande voet wegens een dringende reden krachtens artikel 7:677 BW, of bij onvoldoende inspanningen van de werknemer benodigd voor het behalen van een diploma of certificaat. Evenmin geldt er een terugbetalingsverplichting wanneer de werkgever en de werknemer schriftelijk in een studieovereenkomst zijn overeengekomen dat er geen terugbetalingsverplichting geldt.

Artikel 24

BUITENGEWOON VERLOF

In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende werkweek en/of dienstrooster vallende werkdagen, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:

1. het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, dit te bepalen door de werkgever;
2. bij bezoek aan huisarts, tandarts, en specialist in overleg met de werkgever;
1 DAG:
3. bij ondertrouw van de werknemer;
4. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleegstief- en kleinkinderen, broers of zusters;
5. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
6. bij het overlijden van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters;
7. bij verhuizing in verband met het werk (maximaal 1 maal per 2 jaar);
8. bij het 25- 40- en 50-jarig dienstjubileum;
2 DAGEN:
9. bij adoptie;
10. bij het huwelijk van de werknemer;

4 DAGEN:

11. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, relatiepartner, één van de kinderen, of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
12. bij het overlijden van één der (stief)ouders of schoonouders.

Artikel 25

ONBETAALD VERLOF

Het genieten van onbetaald verlof door de werknemer is mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. de werknemer dient uiterlijk twee maanden van tevoren de aanvraag voor onbetaald verlof schriftelijk bij de werkgever in te dienen;
2. de werkgever heeft het recht de aanvraag voor onbetaald verlof te weigeren;
3. alle voor de werkgever nadelige financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
4. tijdens dit onbetaald verlof worden door de werknemer geen vakantiedagen of vakantiebijslag opgebouwd;
5. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen betaalde werkzaamheden voor derden verrichten.

Artikel 26

OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer een onbetaald ouderschapsverlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft bij de geboorte van zijn kind recht op drie dagen onbetaald ouderschapsverlof. De werknemer meldt dit ouderschapsverlof minstens 2 maanden voor de bevallingsdatum bij de werkgever. Dit ouderschapsverlof dient aansluitend op het kraamverlof of binnen 4 weken na de geboorte of indien het kind niet thuis wordt geboren binnen 4 weken na de thuiskomst van het kind opgenomen te worden.
3. Voor de werknemer die vóór 1 januari 2009 reeds voor een kind (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen, biedt dit recht de werknemer, verdeeld over een periode van 26 weken, een onbetaald ouderschapsverlof van 13 keer het aantal arbeidsuren per week zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer dient uiterlijk drie maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
5. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen Tijdens het ouderschapsverlof worden géén vakantiedagen, géén vakantiebijslag en géén pensioen opgebouwd.

Artikel 27

ADOPTIEVERLOF

1. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het adoptieverlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken vóór de datum van adoptie.
2. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het adoptieverlof slechts 1 keer.
3. De werknemer dient uiterlijk twee maanden van tevoren het adoptieverlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur van het adoptieverlof
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.

Artikel 28

ZWANGERSCHAPSVERLOF EN BEVALLINGSVERLOF

1. Het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof op basis van de wettelijke regeling bedraagt 16 weken. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. Het bevallingsverlof kan indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid worden met maximaal 10 weken extra bevallingsverlof.
3. Het bevallingsverlof kan vanaf de zesde week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
4. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof wenst op te nemen dient de werknemer dit aan de werkgever, door middel van een schrijven van de verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijk bevallingsdatum, kenbaar te maken.

Artikel 29

KRAAMVERLOF

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 2 dagen kraamverlof met behoud van loon.
2. Als het kind thuis wordt geboren dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de geboorte op te nemen. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de thuiskomst van het kind op te nemen.

Artikel 30

CALAMITEITENVERLOF

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgesteld loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van bijzondere persoonlijke onvoorziene omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
2. Onder bijzondere persoonlijke onvoorziene omstandigheden worden voor toepassing van het eerste lid van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de

echtgenote, levenspartner of relatiepartner van de werknemer, de lijkbezorging van één van zijn huisgenoten of één van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

3. Bij spoedeisende zaken zal in overleg met de werkgever naar een snelle oplossing worden gezocht, waarbij de duurzaamheid van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog meer duurzame oplossing.

Artikel 31

KORTDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar maximaal 2 keer het aantal overeengekomen arbeidsuren per week recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van 70 procent van het salaris, in verband met de ziekte of hulpbehoevendheid van de (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters.
2. Het kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. de werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemning en de vermoedelijke duur van het kortdurend zorgverlof;
 - b. de werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijke verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.

Artikel 32

LANGDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoevendheid van een (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald langdurend zorgverlof van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurend zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal zes weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde deel van de wekelijkse arbeidsuren.

Artikel 33

ORGANISATIEVERLOF

1. De werknemer welke lid én ambassadeur is van LBV heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende drie dagen per kalenderjaar.

2. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor zijn collega's en LBV.
3. Een ambassadeur welke in aanmerking komt voor organisatieverlof wordt door LBV aan het adres van de werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor het opnemen van organisatieverlof dient de werknemer een daartoe bedoelde convocatie aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer welke geen ambassadeur maar "gewoon lid" is van LBV heeft voor het bezoeken van ledenvergaderingen én indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op verlof met behoud van loon gedurende maximaal twee halve dagen per kalenderjaar. Vóór elke ledenvergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde convocatie aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 34

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werk te verrichten, is verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid.
2. Ingeval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer waarvan de arbeidsongeschiktheid is ontstaan vóór 1 juni 2013, gedurende het eerste ziektejaar in beginsel recht op doorbetaling van 100 procent van het brutosalaris, behoudens het bepaalde in het eerste, vierde en vijfde lid van dit artikel. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer in het tweede ziektejaar recht op een uitkering van 70 procent van het brutosalaris.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer waarvan de arbeidsongeschiktheid is ontstaan vanaf of ná 1 juni 2013, onder aftrek van wachtdagen recht op een uitkering gedurende:
 - a. de eerste periode 6 maanden (week 1 tot en met week 26): 100 procent;
 - b. de tweede periode van 6 maanden (week 27 tot en met de week 52): 90 procent met inachtneming van het wettelijk minimumloon;
 - c. de derde periode van 6 maanden (week 53 tot en met week 78): 80 procent;
 - d. de vierde periode van 6 maanden (week 79 tot en met week 104): 70 procent.
4. In enig kalenderjaar, heeft de werkgever het recht, per ziektegeval van de werknemer en met inachtneming van het wettelijk minimumloon, aftrek van een aantal wachtdagen toe te passen. Onder wachtdagen wordt in dit verband verstaan: bovenwettelijke vakantiedagen, compensatiedagen en alle overige vrije dagen waarop door de werknemer het recht is verkregen door het verrichten van arbeid bij de werkgever. Het aantal wachtdagen dat wordt afgetrokken bedraagt:
 - a. bij het eerste ziektegeval: 0 wachtdagen;
 - b. bij het tweede ziektegeval: 1 wachtdag;
 - c. bij het derde en elk volgend ziektegeval: 2 wachtdagen.

5. Vanaf het derde ziektegeval en/of ná één maand arbeidsongeschiktheid heeft de werkgever het recht om de uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval met inachtneming van het wettelijk minimumloon te verlagen tot 70 procent van het brutosalaris. Hiervan is arbeidsongeschiktheid als gevolg van een bedrijfsongeval, chronische ziekte, ernstige medische klachten, operatief ingrijpen, zwangerschap, arbeidshandicap of een structureel functionele beperking uitgezonderd. Het is aan de werkgever niet toegestaan de uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege bedrijfseconomische redenen te verlagen.

Artikel 35

BEDRIJFSHULPVERLENING

1. De wijze waarop de bedrijfshulpverlening is georganiseerd dient schriftelijk te zijn vastgelegd in een noodplan en op een begrijpelijke wijze aan de werknemers bekend worden gemaakt.
2. De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal georganiseerd dat zij hun taken naar behoren kunnen vervullen.
3. De werkgever is verplicht de bedrijfshulpverleners deel te laten nemen aan herhalingscursussen, oefeningen of andere activiteiten zodat hun kennis en vaardigheden op het vereiste niveau gehandhaafd blijven.
4. De kosten en de vervolgcosten voor de werknemer die een cursus bedrijfshulpverlening volgt komen volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 36

BEDRIJFSONGEVALLEN- & BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

De werkgever zal een bedrijfsongevallenverzekering en een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afsluiten. De te betalen premie komt voor rekening van de werkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage van de werknemer.

Artikel 37

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij overlijden van de werknemer wordt, indien van toepassing, aan de echtgeno(o)t(e), levenspartner of relatiepartner, een uitkering ineens verstrekt ter hoogte van drie bruto maandsalarissen
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan nagelaten betrekkingen krachtens arbeidsongeschiktheid wordt op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 38

PENSIOENVOORZIENING

De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de werknemers te treffen welke ten minste voldoet aan het bepaalde in bijlage 5 van deze CAO. Het is toegestaan ten gunste van de werknemers af te wijken van de minimum pensioenvoorwaarden.

Artikel 39

GESCHILLENCOMMISSIE

1. Indien werkgever(s) en werknemer(s) van mening verschillen over de uitleg of toepassing van enige bepaling in deze CAO, kunnen zij zich, indien en voor zover is voldaan aan de voorwaarden in het derde lid van dit artikel, wenden tot de geschillencommissie zoals bedoeld in het vierde lid van dit artikel.
2. De geschillencommissie bestaat in ieder geval uit twee vertegenwoordigers van werknemerszijde en twee vertegenwoordigers van werkgeverszijde. De geschillencommissie is al naar gelang de aard en het belang van het geschil, gerechtigd tot het (tijdelijk) benoemen van een externe deskundige.
3. De geschillencommissie is slechts bevoegd van het geschil kennis te nemen, onder de volgende voorwaarden:
 - a. het geschil dient betrekking te hebben op de collectieve belangen van zowel werknemers als werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen. Uitdrukkelijk worden uitgesloten de geschillen die overwegend van individueel belang zijn;
 - b. ter beoordeling van de geschillencommissie dient voldoende te worden aangetoond dat de betrokken partijen reeds meer dan één poging tot minnelijke oplossing van het geschil ondernomen hebben;
 - c. het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt door één van de partijen van deze CAO.
4. Een geschil dient schriftelijk aanhangig te worden gemaakt en gericht te worden aan de geschillencommissie. Door het voorleggen van het geschil aan de geschillencommissie conformeren de betrokken partijen zich aan de wijze van beslechting van het geschil en de daaruit voortvloeiende verplichtingen. De uitspraak van de geschillencommissie is bindend.
5. De geschillencommissie is te allen tijde bevoegd tot het verrichten van die handelingen die in het kader van de oplossing van het geschil nodig worden geacht. Naar het oordeel van de geschillencommissie wordt bij de behandeling van het geschil de procedure gevolgd die afhankelijk van de aard en het belang van het geschil het meest effectief en gewenst voor ogen staat.

Bijlage 1
SALARISSCHALEN

Brutosalarisschaal per maand met ingang van 1 juli 2013 (+ 1,5%)

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30 % WML				
16 jaar	34,5 % WML				
17 jaar	39,5 % WML	720,68			
18 jaar	45,5 % WML	843,10	850,07		
19 jaar	52,5 % WML	976,04	982,99	1.017,17	
20 jaar	61,5 % WML	1.118,43	1.125,42	1.159,60	1.214,05
21 jaar	72,5 % WML	1.270,36	1.277,32	1.311,50	1.365,93
22 jaar	85 % WML	1.431,76	1.438,73	1.472,94	1.527,36
23 jaar	100 % WML	1.602,70	1.609,53	1.643,81	1.698,25
Periodiek 1		1.634,23	1.644,19	1.677,70	1.731,08
Periodiek 2		1.698,20	1.712,51	1.745,99	1.797,52
Periodiek 3		1.763,41	1.793,32	1.816,85	1.865,20
Periodiek 4			1.858,40	1.891,94	1.934,12
Periodiek 5				1.969,50	2.004,30
Periodiek 6					2.075,71

Brutosalarisschaal per uur met ingang van 1 juli 2013 (maandsalaris gedeeld door: 173,333)

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30 % WML				
16 jaar	34,5 % WML				
17 jaar	39,5 % WML	4,16			
18 jaar	45,5 % WML	4,86	4,90		
19 jaar	52,5 % WML	5,63	5,67	5,89	
20 jaar	61,5 % WML	6,45	6,49	6,69	7,00
21 jaar	72,5 % WML	7,33	7,37	7,57	7,88
22 jaar	85 % WML	8,26	8,30	8,50	8,81
23 jaar	100 % WML	9,25	9,29	9,48	9,80
Periodiek 1		9,43	9,49	9,68	9,99
Periodiek 2		9,80	9,88	10,07	10,37
Periodiek 3		10,17	10,35	10,48	10,76
Periodiek 4			10,72	10,92	11,16
Periodiek 5				11,36	11,56
Periodiek 6					11,98

Bijlage 2
SALARISSCHALEN

Brutosalarisschaal per maand met ingang van 1 juli 2014 (+ 1%)

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30 % WML				
16 jaar	34,5 % WML				
17 jaar	39,5 % WML	727,89			
18 jaar	45,5 % WML	851,53	858,57		
19 jaar	52,5 % WML	985,80	992,82	1.027,34	
20 jaar	61,5 % WML	1.129,61	1.136,67	1.171,20	1.226,19
21 jaar	72,5 % WML	1.283,06	1.290,09	1.324,62	1.379,59
22 jaar	85 % WML	1.446,08	1.453,12	1.487,67	1.542,63
23 jaar	100 % WML	1.618,73	1.625,63	1.660,25	1.715,23
Periodiek 1		1.650,57	1.660,63	1.694,48	1.748,39
Periodiek 2		1.715,18	1.729,64	1.763,45	1.815,50
Periodiek 3		1.781,04	1.811,25	1.835,02	1.883,85
Periodiek 4			1.876,98	1.910,86	1.953,46
Periodiek 5				1.989,20	2.024,34
Periodiek 6					2.096,47

Brutosalarisschaal per uur met ingang van 1 juli 2014 (maandsalaris gedeeld door: 173,333)

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30 % WML				
16 jaar	34,5 % WML				
17 jaar	39,5 % WML	4,20			
18 jaar	45,5 % WML	4,91	4,95		
19 jaar	52,5 % WML	5,69	5,73	5,93	
20 jaar	61,5 % WML	6,52	6,56	6,76	7,07
21 jaar	72,5 % WML	7,40	7,44	7,64	7,96
22 jaar	85 % WML	8,34	8,38	8,58	8,90
23 jaar	100 % WML	9,34	9,38	9,57	9,90
Periodiek 1		9,52	9,58	9,78	10,09
Periodiek 2		9,90	9,97	10,17	10,47
Periodiek 3		10,28	10,45	10,59	10,87
Periodiek 4			10,83	11,02	11,27
Periodiek 5				11,48	11,68
Periodiek 6					12,10

Bijlage 3

Brutosalarisschaal per maand met ingang van 1 juli 2015 (+ 1%)

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30 % WML				
16 jaar	34,5 % WML				
17 jaar	39,5 % WML	727,89			
18 jaar	45,5 % WML	851,53	858,57		
19 jaar	52,5 % WML	985,80	992,82	1.027,34	
20 jaar	61,5 % WML	1.129,61	1.136,67	1.171,20	1.226,19
21 jaar	72,5 % WML	1.283,06	1.290,09	1.324,62	1.379,59
22 jaar	85 % WML	1.446,08	1.453,12	1.487,67	1.542,63
23 jaar	100 % WML	1.618,73	1.625,63	1.660,25	1.715,23
Periodiek 1		1.650,57	1.660,63	1.694,48	1.748,39
Periodiek 2		1.715,18	1.729,63	1.763,45	1.815,50
Periodiek 3		1.781,04	1.811,25	1.835,02	1.883,85
Periodiek 4			1.876,98	1.910,86	1.953,46
Periodiek 5				1.989,20	2.024,34
Periodiek 6					2.096,47

Brutosalarisschaal per uur met ingang van 1 juli 2015 (maandsalaris gedeeld door: 173,333)

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30 % WML				
16 jaar	34,5 % WML				
17 jaar	39,5 % WML	4,19			
18 jaar	45,5 % WML	4,91	4,95		
19 jaar	52,5 % WML	5,69	5,73	5,93	
20 jaar	61,5 % WML	6,52	6,56	6,76	7,07
21 jaar	72,5 % WML	7,40	7,44	7,64	7,96
22 jaar	85 % WML	8,34	8,38	8,58	8,90
23 jaar	100 % WML	9,34	9,38	9,58	9,90
Periodiek 1		9,52	9,58	9,78	10,09
Periodiek 2		9,90	9,98	10,17	10,47
Periodiek 3		10,28	10,45	10,59	10,89
Periodiek 4			10,83	11,02	11,27
Periodiek 5				11,48	11,48
Periodiek 6					12,10

Bijlage 4

CONTROLEVOORSCHRIFTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. ZIEKMELDING

- a. De werknemer dient vóór of uiterlijk binnen één uur na aanvang van zijn normale werktijd zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende dan wel bij de daarvoor aangewezen persoon.
- b. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.

2. MELDING JUISTE (VERPLEEG)ADRES

Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in of bij ontslag uit een ziekenhuis) of verhuist, behoort de werknemer dit binnen 24 uur te melden aan zijn werkgever.

3. THUISBLIJVEN

- a. De werknemer dient thuis te blijven tot het moment waarop, door of namens de werkgever de eerste controle heeft plaatsgehad. Tot het moment waarop de eerste controle heeft plaatsgehad, mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de huisarts of de bedrijfsarts of om zijn werkzaamheden te hervatten.
- b. Na het eerste controlebezoek dient de werknemer zich te houden aan de voorschriften gesteld door zijn medische begeleiding. De werknemer dient echter gedurende de eerste maand thuis te zijn van 's-morgens 10:00 tot 12:00 uur en 's-middags van 14:00 tot 16:00 uur.
- c. De werknemer kan de Arboarts om vrijstelling vragen van de verplichting gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven.

4. CONTROLEBEZOEK

- a. De werknemer dient er zorg voor te dragen dat de door de werkgever of de Arbodienst aangewezen controlebezoeker toegang tot de woning of het verpleegadres kan krijgen.
- b. Bij afwezigheid dient de werknemer ervoor te zorgen, dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.
- c. De werknemer dient de Arbodienst tijdig op de hoogte te stellen indien zijn woning of verpleegadres niet goed bereikbaar is en af te spreken op welke wijze hij bezocht kan worden.

5. SPREEKUUR

- a. De werknemer dient aan een oproep, om te verschijnen op het spreekuur van de Arboarts of een door de Arbodienst van de werkgever aangewezen specialist, gevolg te geven. Deze oproep vervalt slechts indien de werknemer op die dag zijn werkzaamheden heeft hervat.
- b. De werknemer dient bij een geldige reden tot verhindering (bijvoorbeeld ziekenhuisopname) zijn werkgever en de Arbodienst hiervan onmiddellijk te verwittigen.

6. MACHTIGING

De werknemer dient de Arbodienst te machtigen om inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand in te winnen bij de huisarts of behandelend specialist.

7. BELEMMERING GENEZINGSPROCES

De werknemer wordt geacht er alles aan te doen om zo spoedig mogelijk het werk weer te hervatten en dient zich zodanig te gedragen dat hij het genezingsproces niet belemmert.

8. BETERMELDING EN WERKHERVATTING

De werknemer hervat zijn werk indien hij daartoe in staat is. Hij dient hiervoor geen opdracht van de Arbodienst af te wachten. De werknemer dient voor aanvang van zijn dienst zich beter te melden bij zijn directe leidinggevende.

9. VERRICHTEN VAN VERVANGENDE WERKZAAMHEDEN

- a. De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve de door of namens de werkgever aangeboden vervangende werkzaamheden. Vervangende werkzaamheden kunnen andere dan de dagelijkse, niet tot de functie van de werknemer behorende, werkzaamheden zijn.
- b. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet belemmeren en worden in overleg met de Arboarts vastgesteld.

10. SANCTIES

- a. Indien de werknemer op enigerlei wijze in strijd handelt met de controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid, heeft de werkgever het recht voor de duur van de overtreding het salaris, met inachtneming van het wettelijk minimumloon, te verlagen tot 70 procent van het brutosalaris. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
- b. Indien de werknemer zijn genezingsproces belemmert of vervangende werkzaamheden niet verricht, heeft de werkgever het recht voor de duur van de overtreding doorbetaling van het salaris te weigeren. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

Bijlage 5

MINIMUM PENSIOENVOORWAARDEN

1. De werknemer wordt twee maanden na aanvang van zijn dienstverband opgenomen in de pensioenregeling; doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 21-jarige leeftijd heeft bereikt.
2. Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Aan de (gewezen) deelnemer wordt de mogelijkheid geboden om binnen de fiscaal toegestane grenzen de pensioendatum actuarieel neutraal flexibel te kiezen.
3. De pensioenvoorziening kan worden vormgegeven in een middenloonregeling, eindloonregeling of beschikbare premierregeling. Mengvormen zijn eveneens toegestaan mits voldaan wordt aan de pensioenwet en aan de Wet loonbelasting 1964.
4. De pensioenregeling dient een voorzienig te bevatten voor partnerpensioen en wezenpensioen. Deze voorzieningen kunnen worden verzekerd via een opbouwsysteem of op risicobasis. De dekking van het partnerpensioen en het wezenpensioen begint direct na indiensttreding.
5. Het aandeel van de werkgever zal 50 procent van de totaal door de werkgever verschuldigde pensioenpremie bedragen met een maximum van 3.000 euro per kalenderjaar.
6. Van deze minimum pensioenvoorwaarden kan alleen worden afgeweken indien er sprake is van een gelijkwaardige regeling én na schriftelijke goedkeuring van de werknemersvereniging.