

CAO

PEKO BEHEER BV



1 juli 2016 tot en met 31 augustus 2019

AUTEURSRECHT

© CAO voor Peko Beheer BV 2016 – 2019

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze CAO mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Peko Beheer BV en LBV

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Algemene definities	4
Artikel 2	Inhuur van derden	4
Artikel 3	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	4
Artikel 4	Wijzigingen van deze CAO tijdens de looptijd	4
Artikel 5	Rechtsopvolging van partijen bij deze CAO	5
Artikel 6	Fusies en reorganisaties	5
Artikel 7	Verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 8	Verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 9	Arbeidsomstandigheden	6
Artikel 10	Arbeidstijden en pauzes	6
Artikel 11	Arbeidsovereenkomsten	7
Artikel 12	Beëindiging dienstverband	8
Artikel 13	Functiegroepen	8
Artikel 14	Loon	9
Artikel 15	Toeslagen	10
Artikel 16	Algemeen erkende feestdagen	10
Artikel 17	Vakantiedagen en vakantiebijslag	11
Artikel 18	Vakantierechten en arbeidsongeschiktheid	11
Artikel 19	Jubileumuitkering	12
Artikel 20	Buitengewoon verlof	12
Artikel 21	Onbetaald verlof	13
Artikel 22	Ouderschapsverlof	13
Artikel 23	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	14
Artikel 24	Adoptieverlof	14
Artikel 25	Kraamverlof	14
Artikel 26	Kortdurend zorgverlof	15
Artikel 27	Langdurend zorgverlof	15
Artikel 28	Calamiteitenverlof	15
Artikel 29	Organisatieverlof	16
Artikel 30	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval	16
Artikel 31	Bedrijfsongevallen- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	17
Artikel 32	Uitkering bij overlijden	17
Artikel 33	Kosten BHV en EHBO – diploma	17
Artikel 34	Vergoeding contributie LBV	17
Bijlage 1	Loonschalen	18

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

de besloten vennootschap: Peko Beheer BV, statutair gevestigd te Kerkdriel en kantoorhoudende aan de Lange Weisteeg 3 te (5324 JH) Ammerzoden, vertegenwoordigd door mevrouw J.A.W. Peffer-Kollenburg;

en

de werknemersorganisatie: Landelijke Belangen Vereniging (LBV) statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer G.A.M. IJzermans (juridisch stafmedewerker);

ieder als partij ter andere zijde, overwegende

dat partijen bij deze CAO enerzijds gehouden zijn aan de beperkingen voortvloeiend uit de Wet werk en zekerheid maar vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van Peko Beheer BV en haar dochterondernemingen in deze sector gedwongen zijn:

1. de periode van 24 maanden in de ketenregeling te verlengen naar 48 maanden krachtens artikel 7:668a, lid 5 van het Burgerlijk Wetboek;
2. het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verhogen van 3 naar 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krachtens artikel 7:668a, lid 5 van het Burgerlijk Wetboek;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Rotterdam, 24 juni 2016

J.A.W. Peffer - Kollenburg
Peko Beheer BV

M.A. Dolman
voorzitter LBV

Artikel 1

ALGEMENE DEFINITIES

1. Deze CAO geldt voor Peko Beheer BV en haar dochterondernemingen (besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid), en hun werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. In deze CAO wordt onder de WERKGEVER verstaan: Peko Beheer BV en haar dochterondernemingen, te weten: Champworld Ammerzoden BV, Worldchamp International BV, Tasty Mushrooms BV, Prima Terra BV en Laseta Mushrooms BV.
3. In deze CAO wordt onder de WERKNEMER verstaan: iedere natuurlijke persoon die voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
4. Waarin deze CAO wordt gesproken van de werknemer, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waarin deze CAO gesproken wordt over hem of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

Artikel 2

INHUUR VAN DERDEN

De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO zal uitsluitend gebruik maken van derden met een SNA-keurmerk of derden die ten minste aantonen dat de bepalingen van deze CAO onverkort worden gevolgd.

Artikel 3

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 3 jaar en 2 maanden. Dit tijdvak vangt aan op 1 juli 2016 en eindigt op 31 augustus 2019.
2. Deze CAO kan door partijen bij deze CAO tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen bij deze CAO tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd met maximaal 1 jaar.

Artikel 4

WIJZIGINGEN VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

1. Partijen bij deze CAO keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van deze CAO tussen partijen bij deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. Bij tussentijdse wijziging(en) of aanvulling(en) bij gemeen overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door partijen bij deze CAO, gewaarmerkte wijziging(en) of aanvulling(en), zullen deze gewijzigde of aanvullende nieuwe voorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en door partijen bij deze CAO worden gewaarmerkt.
3. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal 1 keer per jaar, zal door partijen bij deze CAO 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 5

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN BIJ DEZE CAO

In geval van fusie, overname of faillissement, staan partijen bij deze CAO 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 bij deze CAO schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 6

FUSIES EN REORGANISATIES

1. Met inachtneming van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever, ongeacht het aantal betrokken werknemers, bij voorgenomen fusies, bedrijfsovernames en reorganisaties, de wederpartij 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 de wederpartij regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiingsregeling die een sociale begeleiding van de werknemers behoort te garanderen.
3. De wederpartij dient onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 7

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich er toe geen arbeidsovereenkomsten aan te gaan die negatief afwijkende loon- en/of arbeidsvoorwaarden bevatten als genoemd in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem, omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden.
3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan de werknemer te verstrekken.

Artikel 8

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, huishoudelijk reglement, veiligheidsregels en het opvolgen van redelijke orders en instructies.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen alsmede over het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
3. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde nevenarbeid verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.

4. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot absolute geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming die het bedrijfsbelang kunnen schaden. Daar waar in de individuele arbeidsovereenkomst nadere bepalingen omtrent geheimhouding van bedrijfsbescheiden zijn opgenomen, zijn deze in volle omvang van toepassing.

Artikel 9

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

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

Artikel 10

ARBEIDSTIJDEN EN PAUZES

1. De gebruikelijke gemiddelde arbeidsduur bedraagt 40 uur per week over een referentieperiode van 12 weken, met een maximum arbeidsduur van 12 uur per dienst.
2. Voor de werknemer geldt een maximum arbeidsduur van 60 uur per week met een maximum van 48 uren verdeeld over een periode van 16 weken.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer per nachtdienst maximaal 10 uren arbeid verricht en aansluitend een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten bedraagt 7 nachtdiensten. De werkgever kan maximaal 5 keer in elke aangesloten periode van 2 weken en maximaal 22 keer in een aangesloten periode van 52 weken de arbeid zodanig organiseren dat de werknemer per nachtdienst maximaal 12 uren arbeid verricht en aansluitend een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.
4. De werkdag dient in overleg tussen de werkgever én de werknemer met inachtneming van het volgende te worden onderbroken;
 - a. bij een werkdag van 5½ maar minder dan 8 uur: tenminste een half uur pauze, welke mag worden gesplitst in 2 keer een kwartier;
 - b. bij een werkdag van 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, welke mag worden gesplitst in een half uur en een kwartier;
 - c. bij een werkdag van langer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze, welke mag worden gesplitst in een half uur en 2 keer een kwartier.

Artikel 11

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt opgenomen:
 - a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie van de werknemer, de functie-indeling en/of de aard van de arbeid
 - e. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
 - f. de proeftijd;
 - g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
 - i. de arbeidsduur per dag, per week of per 4 weken;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen;
 - k. de deelname aan een pensioenregeling.
2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een kopie voor akkoord getekend.
3. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.
 - a. Het begin en het einde van het dienstverband zijn in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd verstreken is. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, behalve wanneer dit in de arbeidsovereenkomst werd overeengekomen. Om het dienstverband te beëindigen is geen toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist.
 - b. De totale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt maximaal 48 maanden. Het maakt niet uit of de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd direct na elkaar volgen of met tussenpozen van maximaal 6 maanden.
 - c. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal 5 keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege, zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
4. Ingeval de arbeidsovereenkomst, na 5 keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze 7^e arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. PROEFTIJD.
 - a. Met inachtneming van artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek geldt:
 1. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter: geen proeftijd;
 2. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: een proeftijd van 2 maanden.
 - b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk mededelen.

6. AANZEGTERMIJN
 - a. De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
 - b. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van 1 bruto maandloon.
 - c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 3 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.
7. OPZEGTERMIJN.
 - a. Voor een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd geldt zowel voor de werkgever als de werknemer, per 5 volledige dienstjaren 1 maand opzegtermijn, met een maximum van 3 maanden.
 - b. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan 5 volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan 5 jaren, geldt een opzegtermijn van 1 maand.
 - c. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.

Artikel 12

BEËINDIGING DIENSTVERBAND

1. In de hiernavolgende gevallen wordt elke arbeidsovereenkomst, geacht te zijn beëindigd:
 - a. bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, conform artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
 - b. bij het overlijden van werknemer.
2. In de hiernavolgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geacht te zijn beëindigd:
 - a. door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11, lid 5 van deze CAO;
 - b. door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11, lid 5 van deze CAO;
 - c. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
 - d. op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat zonder dat daartoe opzegging vereist is.

Artikel 13

FUNCTIEGROEPEN

1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten arbeid ingedeeld in een van de functiegroepen zoals bedoeld in lid 2 tot en met lid 6 van dit artikel. De algemene omschrijving van elke functiegroep is bepalend voor de indeling in functiegroepen. De opsomming van functiebenamingen bedoelt allerminst volledig te zijn.

2. FUNCTIEGROEP 1

Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit werkzaamheden van voornamelijk eenvoudige en repeterende aard, die volgens nauwkeurige instructie op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht.

FUNCTIEBENAMINGEN: sorteer- uitlees- en verpakkingsmedewerk(st)er, teelt- en oogstmedewerk(st)er, schoonmaak(st)er, interieurverzorg(st)er, tuinman en kantinemedewerk(st)er.

3. FUNCTIEGROEP 2

Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit werkzaamheden waarvoor een beperkte mate van vak- en praktijkkennis en/of ervaring is vereist en die, hoewel onder leiding, toch met enige mate van zelfstandigheid worden verricht.

FUNCTIEBENAMINGEN: verkoop- en, administratief medewerk(st)er en medewerk(st)er technische dienst, allround logistiek medewerk(st)er, veiligheidscoördinatoren.

4. FUNCTIEGROEP 3

Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit zelfstandige werkzaamheden waarvoor een redelijke vak- en praktijkkennis en/of ervaring is vereist en die leidinggeven aan enkele werknemers ingedeeld in de functiegroepen 1 en 2.

FUNCTIEBENAMINGEN: assistent teelt- en oogstleid(st)er, afzetleid(st)er, oogsttrain(st)er en senior administratief medewerk(st)er.

5. FUNCTIEGROEP 4

Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit zelfstandige werkzaamheden waarvoor een behoorlijke mate van vak- en praktijkkennis en/of ervaring is vereist en die leidinggeven aan werknemers ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 3 alsmede medeverantwoordelijk zijn voor het realiseren van taak- en doelstellingen van de onderneming.

FUNCTIEBENAMINGEN: teelt- en oogstleid(st)er, hoofd technische dienst, assistent bedrijfsleid(st)er, verko(o)p(st)er en planner.

6. FUNCTIEGROEP 5

Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit zelfstandige werkzaamheden waarvoor een hoge mate van specialistische vak en praktijkkennis en/of ervaring is vereist en die leiding geven aan werknemers ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 4 alsmede verantwoordelijk zijn voor het realiseren van taak- en doelstellingen van de onderneming.

FUNCTIEBENAMING: bedrijfsleid(st)er.

Artikel 14

LOON

1. Het loon per 4 weken, van de werknemer ingedeeld in een van de functiegroepen zoals bedoeld in artikel 12 van deze CAO, is tenminste gelijk aan een van de bedragen zoals bedoeld in de loonschaal in bijlage 1 van deze CAO.
2. CAO-loonsverhogingen gelden vanaf functiegroep 2. Functiegroep 1 is gelijk aan het wettelijk minimumloon en zal dus conform de wettelijke procentuele verhogingen in januari én in juli van elk kalenderjaar aangepast dienen te worden.
3. De werknemer die in functiegroep 2 tot en met 5 is ingedeeld heeft met ingang van periode 10 in 2016 (12 september 2016) recht op een structurele loonsverhoging van 1,5 procent berekend over het dan geldende CAO-loon.

Artikel 15

TOESLAGEN

De werkgever betaalt aan de werknemer het loon vermeerderd met de volgende toeslagen.

1. NACHTTOESLAG
Een nachtdienst is een dienst die valt op maandag tot en met zondag tussen 24:00 en 06:00 uur. Over elk gewerkt uur tijdens een nachtdienst wordt het loon vermeerderd met een toeslag van 20 procent van het uurloon.
2. FEESTDAGENTOESLAG
Een dienst op een algemeen erkende feestdag, zoals bedoeld in artikel 16, lid 1 van deze CAO, valt tussen 00:00 en 24:00 uur. Over elk gewerkt uur tijdens een algemeen erkende feestdag wordt het loon vermeerderd met een toeslag van 20 procent van het uurloon.
3. EIGEN VERZOEK
De werknemer die op eigen verzoek uitsluitend in nachtdiensten, op zondagen of op feestdagen tewerkgesteld wenst te worden komt in principe niet in aanmerking voor nachttoeslag, zondagtoeslag of feestdagtoeslag.
4. OVERWERKTOESLAG
 - a. Onder overwerk wordt verstaan: de uren die de werknemer over een referentieperiode van acht weken méér uren werkt dan het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren. Met inachtneming van de referentieperiode van 8 weken wordt over elk gewerkt overuur het loon vermeerderd met een toeslag van 20 procent van het uurloon. Verrekening van de overuren vindt plaats bij de eerste loonbetaling na de referentieperiode van 8 weken.
 - b. Over elk gewerkt uur overwerk op algemeen erkende feestdagen wordt, zoals bedoeld in artikel 16, lid 1 van deze CAO, met inachtneming van de referentieperiode van 8 weken, zoals bedoeld in sub a van dit lid, het loon vermeerderd met een toeslag van 50 procent van het uurloon. Verrekening van de overuren vindt plaats bij de eerste loonbetaling na de referentieperiode van 8 weken.
5. COMPENSATIE
Het heeft de voorkeur de overwerktoeslag zoals bedoeld in het lid 5 van dit artikel na overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer om te zetten in vrije tijd.

Artikel 16

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. Op algemeen erkende feestdagen wordt in de regel geen arbeid verricht tenzij het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:
 - a. Nieuwjaarsdag;
 - b. 1^e en 2^e Paasdag;
 - c. Koningsdag;
 - d. Nationale Bevrijdingsdag (om de 5 jaar gerekend vanaf 2015);
 - e. Hemelvaartsdag;
 - f. 1^e en 2^e Pinksterdag;
 - g. 1^e en 2^e Kerstdag.

2. In overleg én met instemming van de werkgever is het voor de werknemer mogelijk algemeen erkende feestdagen, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, om te ruilen met niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen.

Artikel 17

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is bouwt per volledig vakantiejaar 25 vakantiedagen op. Bij in- of uitdiensttreding gedurende het vakantiejaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen per volledig vakantiejaar.
2. De berekening geldt dan als volgt: het aantal maanden maal 25 dagen gedeeld door 12. Indien deze berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag dan wordt deze naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag wordt deze naar boven afgerond.
3. De werknemer heeft recht op tenminste 2 weken aaneengesloten vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet afwijzend reageert binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wens schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, is de vakantie overeenkomstig de wens van de werknemer vastgesteld.
4. De aanspraak op vakantiedagen opgebouwd vóór 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
5. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze dagen zijn opgebouwd. Deze vervaltermijn is niet van toepassing indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
6. De aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
7. Bij het afschrijven van vakantiedagen worden de vakantiedagen met de kortste vervaltermijn als eerste afgeschreven.
8. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het bruto jaarloon. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand juni. De aanspraak op vakantiebijslag vervalt na verloop van een termijn van 2 jaren ná het moment waarop de uitbetaling plaats had moeten vinden.

Artikel 18

VAKANTIERECHTEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval de bedongen arbeid niet verricht, bouwt vakantiedagen en vakantiebijslag op over de volledige periode van arbeidsongeschiktheid.
2. 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.

3. Vakantiedagen, waarop de werknemer arbeidsongeschikt is vanwege ziekte of ongeval tijdens een door werkgever toegekende vakantieperiode, gelden niet als vakantiedagen maar als arbeidsongeschiktheidsdagen.
4. Bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval tijdens een vakantieperiode in het buitenland dient de werknemer een artsen- en een transportverklaring in een gangbare Europese taal aan de werkgever te overleggen. In een transportverklaring dient opgenomen te zijn dat de werknemer vanwege medische redenen niet in staat is om te reizen. Indien de werknemer hiervan in gebreke blijft, dan worden de betreffende dagen als vakantiedagen beschouwd en afgeschreven.
5. Voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) vindt de opbouw en het opnemen van vakantiedagen plaats naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid met inachtneming van het gestelde in lid 1 van dit artikel.

Artikel 19

JUBILEUMUITKERING

1. De werkgever zal aan de werknemer bij een 25- of 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken. De uitbetaling van de jubileumuitkering zal, zolang dit fiscaal mogelijk is, bruto/netto geschieden
2. De jubileumuitkering bedraagt bij een:

25-jarig dienstverband:	1 bruto maandloon;
40-jarig dienstverband:	2 bruto maandlonen.

Artikel 20

BUITENGEWOON VERLOF (met behoud van loon)

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister. Onder relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaand ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan werkgever te zijn gedaan.
2. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende arbeidsweek en/of dienstrooster vallende werkdagen, bijzonder verlof met behoud van loon verleend:
 - a. bij het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door werkgever;
 - b. bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever;
 - 1 DAG**
 - c. bij ondertrouw van de werknemer;
 - d. bij het huwelijk van 1 van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
 - e. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;

- f. bij het overlijden van 1 de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters;
- g. bij een 25- en 40-jarig dienstverband;
2 DAGEN
- h. bij adoptie, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- i. bij het huwelijk van de werknemer;
- j. bij het overlijden van 1 van de (stief)ouders of schoonouders waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
4 DAGEN
- k. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), 1 van de kinderen of 1 van de pleeg- stief- en kleinkinderen waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- l. bij het overlijden van 1 van de (stief)ouders of schoonouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig zorg wordt gedragen waarvan 1 dag calamiteitenverlof.

Artikel 21

ONBETAALD VERLOF (zonder behoud van loon)

Het verlenen van onbetaald verlof is mogelijk met inachtneming van de volgende voorwaarden.

1. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag voor het onbetaald verlof al dan niet te honoreren.
2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
3. Tijdens het onbetaald verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.
4. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst.

Artikel 22

OUDERSCHAPSVERLOF (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft gerekend per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, ouderschapsverlof van 26 keer het aantal uren 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 heeft bij de geboorte van een kind recht op 3 dagen ouderschapsverlof.
3. Voor de werknemer die vóór 1 januari 2009 reeds voor een kind (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen, biedt dit recht voor de werknemer, verdeeld over een periode van 26 weken, een ouderschapsverlof van 13 keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer dient minimaal 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk 1 maand vóór de aanvangsdatum van het verlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
5. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. De werknemer bouwt gedurende het verlof alleen vakantiedagen op over de daadwerkelijk gewerkte uren.

Artikel 23

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF (met behoud van loon)

1. De werkneemster heeft recht op maximaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van loon. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
3. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster het zwangerschaps- en bevallingsverlof wenst op te nemen dient de werkneemster dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelend arts.
6. De werkneemster heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 24

ADOPTIEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft recht op maximaal 4 weken adoptieverlof met behoud van loon. Het verlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan 2 weken vóór de datum van adoptie.
2. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts 1 keer.
3. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder afgifte van een bewijs van adoptie.
4. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 25

KRAAMVERLOF (met behoud van loon)

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 26

KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud van loon)

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in ieder kalenderjaar gedurende 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte of

hulpbehoevendheid van de (relatie)partner, pleeg- en stiefouders, 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 reden omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemning en de vermoedelijke duur van het verlof.
 - b. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijke verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
3. Indien het kortdurend zorgverlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

Artikel 27

LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud van loon)

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 langdurig zorgverlof zonder behoud van loon van maximaal 6 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft de werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurig zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een 3^e deel van de wekelijkse arbeidsuren.

Artikel 28

CALAMITEITENVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
 - a. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van 1 of meerdere gezinsleden, de bevalling van de echtgenote en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de 2^e graad van de zijlijn.
 - b. Een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.
 - c. De uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - d. het ziekenhuisbezoek door de werknemer;
 - e. de noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.
3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog meer duurzame oplossing.

Artikel 29

ORGANISATIEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer die ambassadeur is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is overeengekomen heeft, indien dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende 3 dagen per kalenderjaar. vakbondsvergaderingen.
2. De ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor zijn collega's.
3. De werknemersorganisatie waarmee deze CAO is overeengekomen zal aan de werkgever schriftelijk mededelen welke werknemer tot ambassadeur is aangesteld. Voor elke vergadering dient de ambassadeur een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer die lid is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten en niet is aangesteld als ambassadeur heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op maximaal 2 halve dagen verlof per kalenderjaar voor het bijwonen van ledenvergaderingen. Voor elke vergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 30

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is arbeid te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever, controle- en re-integratievoorschriften, te houden aan de binnen de onderneming geldende regels van de Arbodienst.
2. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten, inclusief Arbodienst en Arbo-wet, en enig bedrijfsreglement worden bepaald en/of uitgeoefend.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende de eerste 3 maanden recht op doorbetaling van 100 procent van het brutoloon, met aftrek van 1 wachtdag per ziekmelding. De aftrek van wachtdagen wordt toegepast met inachtneming van het wettelijk minimumloon.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer vanaf de 4^e maand met inachtneming van het wettelijk minimumloon recht op doorbetaling van 83 procent van het brutoloon.

Artikel 31

BEDRIJFSONGEVALLEN- EN BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

De werkgever is verplicht een bedrijfsongevallen- en een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De te betalen premie komt voor rekening van de werkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage van de werknemer.

Artikel 32

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij het overlijden van de werknemer hebben de nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering die gelijk is aan 13 weeklonen.
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan nagelaten betrekkingen krachtens arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval of AAW/WIA worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht.

Artikel 33

KOSTEN BHV EN EHBO-DIPLOMA

De kosten en vervolgcosten voor de werknemer die een BHV- en/of een EHBO-cursus volgt komen volledig voor rekening van de werkgever. De noodzaak hiervoor wordt bepaald door de werkgever en/of de dan geldende wetgeving.

Artikel 34

VERGOEDING CONTRIBUTIE LBV

1. De werknemer kan in aanmerking komen voor een netto onkostenvergoeding van de contributie die betaald wordt aan LBV.
2. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de werknemer bij de werkgever een verzoek in te dienen tot verlaging van het brutoloon gelijk aan het bedrag van de contributie. De werkgever compenseert de verlaging van het brutoloon met een netto onkostenvergoeding gelijk aan het bedrag van de contributie.
3. De werknemer dient uiterlijk op 30 november van het kalenderjaar schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap middels een bij LBV aan te vragen verklaring omtrent de betaalde contributie.
4. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de laatste loonbetaling van het kalenderjaar.

BIJLAGE 1

LOONSCHAAL PER 4 WEKEN MET INGANG VAN 1 SEPTEMBER 2016 (+ 1,5 procent)

LEEFTIJD	FUNCTIEGROEP 1	FUNCTIEGROEP 2	FUNCTIEGROEP 3	FUNCTIEGROEP 4	FUNCTIEGROEP 5
15 jaar	425,80	455,70			
16 jaar	489,60	524,20			
17 jaar	560,60	600,16			
18 jaar	645,60	691,25			
19 jaar	745,00	829,07			
20 jaar	872,60	934,25			
21 jaar	1.028,80	1.101,52			
22 jaar	1.206,20	1.291,40			
23 jaar en ouder	1.419,00	1.519,25	1.761,28	2.213,24	2.521,27

LOONSCHAAL PER 4 WEKEN MET INGANG VAN 1 JULI 2017 (Implementatie aanpassing Wettelijk Minimum Loon per 1 juli 2017)

LEEFTIJD	FUNCTIEGROEP 1	FUNCTIEGROEP 2	FUNCTIEGROEP 3	FUNCTIEGROEP 4	FUNCTIEGROEP 5
15 jaar	433,60	467,17			
16 jaar	498,60	537,38			
17 jaar	570,80	615,26			
18 jaar	686,40	708,64			
19 jaar	794,80	849,92			
20 jaar	1.011,40	1.081,50			
21 jaar	1.228,20	1.313,40			
22 jaar en ouder	1.445,00	1.545,20	1.805,59	2.268,92	2.584,63