**COLLECTIEVE**

**ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR**

**B.V. DELI-HTL TABAK MAATSCHAPPIJ**



LOOPTIJD

**VAN 1 JANUARI 2016 TOT EN MET 31 DECEMBER 2018**

**Artikel INHOUD Bladzijde**

1 Definities 4

2 Werkingssfeer cao 5

3 Verplichtingen van partijen 6

4 Verplichtingen van de werknemers 7

5 Arbeidsduur en werktijden 7

6 Overwerk en verschoven uren 9

7 Ploegendienst 11

8 Consignatie 13

9 Zon- en feestdagen 13

10 Functie-indeling en salarissen 14

11 Kort verzuim 15

12 Onbetaald verlof 16

13 Ziekte-ongeval-invaliditeit-overlijden 16

13A Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid 17

14 Zorgverzekering 18

15 WGA 18

16 Zwangerschaps- en bevallingsverlof 18

17 Ouderschapsverlof 19

18 Verlofdagen (vakantie- en snipperdagen) 20

19 Vergoeding van verlofdagen 22

20 Persoonlijk Keuze Budget 22

20A Seniorenregeling 23

21 Vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vloeren 26

22 Pensioenvoorziening 27

23 Reiskostenvergoeding 27

24 Vakbondscontributie 28

25 Aanneming en ontslag 28

26 Deeltijdarbeid 29

27 Publicatierecht 29

28 Antidiscriminatie 29

29 Waarborg privacy 30

30 Financiële verslaggeving 30

31 Veiligheid, gezondheid, milieu 30

32 Opleiding en scholing 31

33 Overgangsbepaling 31

34 Duur der overeenkomst 32

**BIJLAGEN**

A-1 Functie-indeling 34

A-2 Procedure van bezwaar en beroep inzake functiewaardering 35

B Salarisschalen Dagdienst/Ploegendienst per 1 januari 2017 en 2018 37

C Betaaldata 2017 en 2018 49

D Werkgelegenheid en arbeidsplaatsenovereenkomst 50

E Vakbondswerk binnen de onderneming 51

F-1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 52

F-2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 59

G Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) 67

H Pensioenpremie overzicht 68

I Protocol Wet Verbetering Poortwachter 69

J Reglement Persoonlijk Keuze Budget 71

K Protocol afspraken bij de cao 2016-2018 73

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de werknemers van B.V. DELI-HTL TABAK MAATSCHAPPIJ

Tussen de ondergetekenden:

B.V. DELI-HTL TABAK MAATSCHAPPIJ te Eindhoven,

als partij enerzijds,

en

FNV te Utrecht,

als partij ter andere zijde,

is overeenstemming bereikt over voortzetting van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018.

**Artikel 1**

**DEFINITIES**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever B.V. DELI-HTL TABAK MAATSCHAPPIJ te Eindho­ven (verder te noemen

 HTL-DHT);

2. Vakorganisatie de vakorganisaties als partij anderzijds;

3. Werknemer de persoon in dienst van de werkgever en werkzaam in diens bedrijf in Eindhoven, in een functie zoals vermeld in de functie-indeling van Bijlage A-1 van deze cao;

4. Vakantiewerkers alle scholieren, studenten en andere studerenden, die in de maanden juni, juli, augustus en de gebruikelijke schoolvakan­ties tijdelijke werkzaamheden verrichten en hierna weer gaan studeren;

5. Arbeidsgehandicapte werknemer

 De werknemer die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW,WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;

6. Partner De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;

7 Maand een kalendermaand;

8. Maandsalaris Het bruto salaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen conform bijlage B

9. Maandinkomen Het brutosalaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van

 De salarisschalen conform bijlage B inclusief alle vaste looncomponenten exclusief variabelen;

10. BW Burgerlijk Wetboek, genoemde artikelen uit het BW zijn afkomstig uit boek 7 hoofdstuk 10.

**Artikel 2**

**WERKINGSSFEER CAO**

Alle bepalingen in deze cao zijn onverkort van kracht voor alle werknemers op de in de cao genoemde functies. Voor uitzendkrachten gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de pensioenregeling.

Voor boven cao personeel en alle andere, niet in de cao genoemde werknemers in dienst van de werkgever zijn van datum ingang van deze cao individuele contractafspraken van toepassing.

**Artikel 3**

**VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN**

1. a. HTL-DHT verplicht zich, gedurende de looptijd van deze cao, deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

 b. HTL-DHT verplicht zich geen werknemers in dienst te ne­men of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze overeen­komst bepaalde.

 c. HTL-DHT zal niet tolereren dat binnen de onderneming tussen werknemers ongewenste omgangsvormen c.q. intimiteiten gepleegd worden.

2. a. De vakorganisatie verplicht zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

 b. De vakorganisatie verplicht zich met alle hen ten diensten staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen.

1. Het Steinkuhlerfonds is per 1 januari 2014 opgeheven. HTL-DHT zal over de jaren 2014 en 2015 ieder jaar 0,25% van de loonsom betalen aan de vakbonden. Vanaf 2016 wordt een nominale bijdrage betaald, welke volgens onderstaande staffel jaarlijks wordt afgebouwd tot de gebruikelijke AWVN norm.
2016: nominale bijdrage 4.250 euro
2017: nominale bijdrage 3.750 euro
2018: nominale bijdrage 3.250 euro
2019: nominale bijdrage 2.750 euro
2020: AWVN norm

HTL-DHT krijgt aan het eind van het cao jaar inzicht in de besteding van dit geld.

4 Indien in een incidenteel geval uitvoering van cao-afspraken aanlei­ding geeft tot overleg, zal dit steeds geschieden door de verantwoorde­lijke bestuurders van de vakorganisaties met twee leden van de cao-commissie en de directie, zoals bij de normale cao-onderhandelin­gen.

5. Tweemaal per jaar zal er periodiek overleg met de vakorganisaties plaatsvinden waarin o.a. gesproken wordt over de stand van zaken, het opleidingsbeleid, de protocolafspraken en alle overige zaken die relevant zijn. Met betrekking tot de onderwerpen ARBO en milieu zal overleg worden gevoerd met de VGWM commissie.

6. HTL-DHT zal de schade vergoeden die aantoonbaar door opzet, grove schuld of nalatigheid van de werkgever aan de werknemer wordt veroorzaakt.

**Artikel 4**

**VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS**

De werknemer is gehouden:

1. de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen trouw na te komen;

2. de werknemer zal alle hem door of namens HTL-DHT opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen;

1. behoorlijk zorg te dragen voor de eigendommen aan HTL-DHT toebehorend of onder hem berustend;
2. geen werkzaamheden tegen betaling voor derden te verrichten zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van HTL-DHT;

5. naar vermogen te waken over de veiligheid van zichzelf en van andere in het bedrijf werkzame personen en goederen.

**Artikel 5**

**ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN**

1. Arbeidsduur
2. Dagdienst.

 De normale gemiddelde arbeidsduur voor medewerkers in dagdienst is 40 uur per week.

1. 2 ploegendienst
De normale gemiddelde arbeidsduur voor werknemers in een 2-ploegendienst is 40 uur per week.
2. Verlengde 2-ploegendienst.

De effectieve arbeidsduur voor de werknemer in een verlengde 2-ploegendienst bedraagt initieel 34 uur per week. Echter voor de werknemers in de verlengde 2-ploegendienst wordt Koningsdag beschouwd als normale werkdag en derhalve ingepland in het jaarrooster. Dit betekent per ploeg 5,6 uur per jaar = 0,1 uur per week extra arbeidsduur. Gelet hierop bedraagt de feitelijke arbeidsduur voor een werknemer in de verlengde 2 ploegendienst effectief 34,1 uur per week

1. 3 ploegendienst.
De normale gemiddelde arbeidsduur voor werknemers in een 3-ploegendienst is 37 uur

e. 5-ploegendienst.

 De effectieve arbeidsduur voor de werknemer in een 5-ploegendienst bedraagt initieel 33,6 uur per week. Echter voor de werknemers in een 5-ploegendienst wordt Koningsdag beschouwd als een normale werkdag en derhalve ingepland in het jaarrooster. Dit betekent per ploeg 4,8 uur per jaar = 0,1 uur per week extra arbeidsduur. Gelet hierop bedraagt de feitelijke arbeidsduur voor een 5-ploegendienst werknemer effectief 33,7 uur per week

1. Werktijden
	1. Dagdienst

 De normale werktijd voor werknemers in dagdienst wordt op maandag tot en met vrijdag vastgesteld tussen 08.00 en 1630 uur. De dagdienst werkt op maandag tot en met vrijdag 8 uur per dag.. Per 1 september 2015 hebben die medewerkers, die op 1 april 2015 reeds in dagdienst in dagdienst werkten, de keuze in een 40-urige dan wel 37-urige werkweek. Wanneer wordt gekozen voor een 37-urige arbeidsweek, wordt het contract omgezet naar een parttimecontract. De 3 uren korter werken, wordt in overleg met de werknemer per week ingeroosterd.

* 1. 2-ploegendienst

 De normale werktijd van de werknemers in de 2 ploegendienst zijn van maandag tot vrijdag
van 07.00 uur tot 15.00 uur of van 15.00 uur tot 23.00 uur.

c. Verlengde 2-ploegendienst

De verlengde 2-ploegendienst werkt in een rooster van 6 dagen op (zondag t/m vrijdag),
2 dagen af (zaterdag/zondag), 6 dagen op (maandag t/m zaterdag) en 7 dagen af (zondag t/m zaterdag). De werktijden daarbij zijn als volgt:

i. van maandag tot en met vrijdag

* + - 1. ochtend: van 06.30 uur tot 15.00 uur
			2. middag: van 14.45 uur tot en met 23.15 uur
		1. op zaterdag en zondag: ochtend van 06.30 uur tot 15.00 uur.
1. 3-ploegendienst
In de 3-ploegendienst wordt gewerkt volgens een rooster van 5 middagdiensten van maandag t/m vrijdag van 15.00 tot 23.00 uur, 5 ochtenddiensten van maandag t,m vrijdag van 7.00 tot 15.00 uur en 4 nachtdiensten van maandag t/m donderdag van 23.00 tot 7.00 uur.
2. 5-ploegendienst

 In de 5-ploegendienst wordt gewerkt volgens een rooster van 6 dagen op (inclusief weekeinden) en 4 dagen af. Tijdens de 6 dagen op wordt gewerkt in respectievelijk
2 ochtenden, 2 middagen en 2 nachten:

i. ochtend: van 07.00 uur tot en met 15.00 uur

ii. middag: van 15.00 uur tot en met 23.00 uur

iii. nacht: van 23.00 uur tot en met 07.00 uur

1. De werknemer is verplicht zich stipt te houden aan de werk- en rusttijden zoals deze door HTL-DHT voor hem zijn vastgesteld.

4. Voor deeltijdwerknemers geldt dat in geval van collectieve, in overleg met de OR, ingeplande vrije dagen het hiervoor benodigde verlof naar rato wordt afgeschreven van hun saldo vakantiedagen, die overigens ook naar rato worden opgebouwd, tenzij anders is bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst.

5. Flexibiliteit is als volgt:

Flexibiliteit in de eigen werktijd op een andere afdeling
Als er niet voldoende werk is op de eigen afdeling en er op een andere afdeling een tekort aan mensen is, kan de werknemer tijdelijk ingezet worden op die andere afdeling. Indien de voormannen/senior-operators er niet onderling uitkomen, dat zal de productiemanager of PZ beslissen.

Flexibiliteit in de eigen werktijd op de eigen afdeling in een andere functie
Als blijkt dat er niet voldoende werk is in de eigen functie, kan de werknemer tijdelijk ingezet worden in een andere functie. Dit wordt door de betreffende voorman/senior-operator bepaald.

**Artikel 6**

**OVERWERK EN VERSCHOVEN UREN**

1. Onder overwerk wordt verstaan de door of namens HTL-DHT opgedragen werktijd, die door de werknemer wordt verricht boven de individueel overeengekomen arbeidsduur. Dit is de arbeidsduur zoals opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst uitgedrukt in aantal uren per dag en opgenomen in het voor hem of haar geldende rooster. Voor de bepaling in hoeverre sprake is van werktijd boven de individueel overeengekomen arbeidsduur wordt gekeken naar werktijd verricht boven het voor het individu geldende rooster of dienst. De functies waarbij sprake is van structureel overwerk zijn opgenomen in bijlage A-1.
2. Wanneer het noodzakelijk is voor een medewerker in een dagdienstrooster van 37 uur per week, extra uren te werken boven de vastgestelde 37 uren tot maximaal 40 uur binnen de genoemde werktijd conform artikel 5 lid 2a, dan worden deze uren aangemerkt als meeruren. Uren boven de 40 uur ., buiten de genoemde werktijd conform artikel 5 lid 2a, worden aangemerkt als overwerk.

3. Onder structureel overwerk wordt verstaan dat de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week met één of meer uren per week wordt overschreden en waar hierbij sprake is van een repeterend karakter van deze overschrijding. Het vorenstaande wordt omschreven als individueel structureel overwerk.

 Voor de werknemers waarbij sprake is van structureel overwerk worden de uren als gevolg van het verrichten van structureel overwerk opgenomen in het salaris en zijn derhalve pensioengevend.

4. De overwerktoeslag zal pas uitbetaald worden, indien de werknemer meer uren werkt dan de individueel overeengekomen arbeidsduur.

5. Bij overwerk zal de ploegendiensttoeslag worden meegerekend in de overwerktoeslag.

6. De overwerktoeslag wordt voor alle werknemers, ongeacht in welke dienst ze zitten, gelijk toegepast. Indien overwerk niet aansluitend of voorafgaand aan de dienst plaatsvindt en de werknemer extra op moet komen, zullen de gereden kilometers van het huisadres naar het werkadres en andersom ongemaximeerd worden vergoed op basis van € 0,19 per km.

7. Het verrichten van overwerk (individueel of in groepsverband) zal zoveel mogelijk worden voorkomen. Indien echter bedrijfsomstan­digheden naar oordeel van HTL-DHT overwerk noodzakelijk maken, is dit, mits het niet in strijd is met de wettelijke bepalingen zal dit voor de werknemer verplicht zijn.

8. Indien structureel overwerk voor groepen of afdelingen nodig blijkt (bedoeld wordt overwerk voor langer dan 12 weken) wordt de OR advies gevraagd waarvan de vakorganisaties ter informatie een kopie van dit schrijven krijgen toegezonden. Periodiek wordt het onderwerp ‘overwerk’ met de vakorganisaties geëvalueerd.

9. De werknemer, die gemoedsbezwaren heeft tegen het verrichten van arbeid op zondag, kan hiertoe door HTL-DHT niet worden ver­plicht.

10. Ingeval van overwerk wordt een toeslag gegeven, naar keuze van de werknemer op te nemen in tijd dan wel uit te betalen, van:

1. 30% van het normale uurinkomen, indien het overwerk verricht wordt tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag
2. 50% van het normale uurinkomen indien het overwerk verricht wordt
* tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag of
* op zaterdag tot 19.00 uur en
* aansluitend op een nachtdienst;
1. 100% van het normale uurinkomen indien het overwerk verricht wordt tussen zaterdag 19.00 uur en zondag 24.00 uur;
2. 200% van het normale uurinkomen indien het overwerk verricht wordt op een feestdag;
3. Voor ploegendienstwerknemers, zal de toe­slag van de overuren, indien deze bij aanvang van het overwerk 50% bedraagt, bij onafgebroken continuering van dit overwerk de toeslag niet worden teruggebracht tot 30% ingevolge lid 9.a. van dit artikel.
4. Op meeruren, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, wordt een toeslag gegeven van 30% van het normale uurinkomen.

In het geval dat de compensatie van het overwerk, inclusief de toeslag, wordt opgenomen in vrije tijd, geschiedt dat in overleg met de bedrijfsleiding.

De opname van tijd-voor-tijd dient binnen 6 maanden nadat deze zijn verkregen, worden opgenomen. Indien de tijd voor tijd niet is opgenomen binnen de hiervoor gestelde termijn, ondanks het bieden door HTL-DHT van mogelijkheden tot het opnemen van deze tijd, dan worden deze uren uitbetaald.

11. Schafttijd in de fabriek doorgebracht en nodig geworden door overwerk, wordt als overwerk vergoed.

12. Wanneer de aanvang of het einde van de werktijd wordt vastgesteld in afwijking van het bepaalde in artikel 5 lid 2, zal indien het aantal werkuren overeenstemt met het in artikel 5 lid 2. genoemde aantal uren, een toeslag op het uurinkomen worden betaald van:

 a. 3% indien de aanvang van de werktijd is vastgesteld tot uiterlijk één uur vóór aanvang van de normale werktijd, dan wel het einde tot uiterlijk één uur na het einde van de normale werktijd;

 b. 5% indien de aanvang van de werktijd is vastgesteld tussen twee en één uur vóór aanvang van de normale werktijd, dan wel het einde tussen één en twee uur na het einde van de normale werktijd;

 c. 7% indien de aanvang van de werktijd is vastgesteld tussen drie en twee uur vóór aanvang van de normale werktijd, dan wel het einde tussen twee en drie uur na het einde van de normale werktijd;

d. 10% indien de aanvang van de werktijd is vastgesteld tussen vier en drie uur vóór aanvang van de normale werktijd, dan wel het einde tussen drie en vier uur na het einde van de normale werktijd.

13. Indien structureel overwerk vervalt zal de financiële afbouw van het structurele overwerk gefaseerd plaats vinden. De lengte van de afbouwperiode (in aantal salarisperiodes) is gelijk aan het aantal jaren waarin sprake was van structureel overwerk, zoals in lid 1 van dit artikel bedoeld. De totale afbouw kent een maximum van 22 maanden.

14. Overwerk binnen de eigen afdeling
Indien er overgewerkt moet worden binnen de eigen afdeling, kan dit overwerk verplicht worden voor de werknemers ongeacht de leeftijd. Het aantal verplichte overuren wordt op jaarbasis gemaximeerd op 130 uur per werknemer, waarvan maximaal 80 uur gebruikt kunnen worden voor werken in het weekend en het restant voor werken op een doordeweekse dag aansluitend of voorafgaand aan de dienst. In deze uren worden niet begrepen de met de werknemer overeengekomen structurele overuren.

Overwerk op een andere afdeling
De werknemer zal niet verplicht worden om over te werken op een andere afdeling . Wel kan als dat nodig is de werknemer gevraagd worden om op vrijwillige basis over te werken op een andere afdeling. Het werk dat men gevraagd zal worden te doen, zal zoveel mogelijk aansluiten bij het niveau van de werknemer. Uiteraard zal altijd rekening worden gehouden met eventuele medische beperkingen van de werknemer. Er zal naar gestreefd worden om overwerk maximaal door vrijwilligers uit te laten voeren. HTL-DHT zorgt ervoor dat werknemers door het jaar gelijkelijk worden verdeeld over de te werken uren.

**Artikel 7**

**PLOEGENDIENST**

1. Door de werknemers wordt, indien HTL-DHT dit nodig acht en voor zover zulks bij en krachtens de wet is toegestaan, in ploegen gewerkt.

2. a. De pauze per dienst (30 minuten pauze) wordt als werktijd aangemerkt.

 b. De ploegentoeslag bedraagt:

|  |  |
| --- | --- |
| Soort ploegendienst | Ploegentoeslag in % van het dagdienstsalaris |
| 2-ploegendienst | 15% |
| Verlengde 2-ploegendienst | 18% |
| 3-ploegendienst | 21% |
| 5-ploegendienst | 27% |

 c. Indien in de normale ploegendienstcyclus een extra nachtdienst wordt gewerkt, zal over deze extra nachtdienst een afzonderlijke toeslag over de gewerkte uren worden betaald van 5%.

 d. Wanneer van ploegendienst moet worden gewisseld, wordt tenminste 1 maand voordat de wisseling plaatsvindt, dit bekend gemaakt.

 e. Een werknemer, die 20 jaar of meer aaneengesloten in dagdienst in dienst is bij HTL-DHT, kan, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid en de participatie verhogende maatregelen, niet verplicht worden in ploegendienst te werken.

3. a. Indien een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst in een functie met een lager salaris (i.v.m. lager ingedeelde functie, vervallen of lagere ploegentoeslag, minder uren) behoudt deze hetzelfde inkomen als welke hij ontving in de oude functie. Indien de tijdelijke overplaatsing naar een functie met een hoger salaris is, krijgt de betreffende medewerker gedurende de tijd dat deze functie wordt ingevuld, het hogere salaris. Na terugplaatsing geldt het oorspronkelijke loon zonder dat sprake is van afbouw. Van tijdelijkheid is sprake als de periode van overplaatsing niet langer duurt dan een jaar.

 b. De werknemer die op eigen initiatief of door disfunctioneren wordt overgeplaatst naar een functie met een lager salaris, wordt deze horizontaal in de overeenkomstige salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing is geschied. Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris in de nieuwe schaal, wordt het salaris tot het eindsalaris in de nieuwe schaal verlaagd.

 c. De medewerker die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen naar een functie met een lager salaris wordt ingedeeld als gevolg van een lager ingedeelde functie, wordt deze horizontaal in de overeenkomstige salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing is geschied. Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris in de nieuwe schaal, wordt het salaris tot het eindsalaris in de nieuwe schaal verlaagd. Indien er een verschil ontstaat tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris wordt dit verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag zal gedurende de eerste twee jaren na het toekennen niet worden afgebouwd Daarna zal deze persoonlijke toeslag worden afgebouwd met de helft van de structurele salarisverhoging. Bij promotie naar een hoger ingedeelde functie wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met het salarisverschil van deze promotie.

 d. De medewerker die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen naar een functie met een lager salaris wordt ingedeeld als gevolg van het vervallen of verlagen van ploegentoeslag en minder uren, wordt deze horizontaal in de overeenkomstige salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing is geschied. Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris in de nieuwe schaal, wordt het salaris tot het eindsalaris in de nieuwe schaal verlaagd. Indien er een verschil ontstaat tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris wordt dit verschil omgezet in een persoonlijke toeslag, met dien verstande wanneer nog geen vol jaar in de oorspronkelijke functie is gewerkt geen sprake van afbouw is. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met 1 maand per gewerkt vol jaar, waarin hij in de oorspronkelijke functie heeft gewerkt. De medewerker, die langer dan 6 maanden in een bepaalde ploeg heeft gewerkt, maar minder dan 1 vol jaar, wordt gedurende een maand extra het hogere salaris doorbetaald. Bij promotie naar een hoger ingedeelde functie wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met het salarisverschil van deze promotie.

 e. In geval van afbouw van het maandsalaris geldt voor werknemers van 55 jaar en ouder, dat de pensioengrondslag gehandhaafd wordt als zou het periodesalaris niet worden afgebouwd.

# Artikel 8 CONSIGNATIE

Voor de geconsigneerde werknemer die volgens een van te voren opgesteld rooster in opdracht van HTL-DHT geconsigneerd is, geldt voor de duur van deze overeenkomst een consignatievergoeding per etmaal. Deze vergoeding is in onderstaande tabel opgenomen.

|  |  |
| --- | --- |
| Periode | Vergoeding per etmaal van X % van het maandsalaris |
| Maandag t/m vrijdag  | 0,69% |
|  |  |
| Zaterdag | 1,85% |
| Zondag | 1,85% |
| Feestdag | 2,3% |

Deze vergoeding gaat in vanaf het moment waarop de betreffende werknemer in opdracht van HTL-DHT is geconsigneerd.

Indien een geconsigneerde werknemer gedurende de nacht, die wordt gedefinieerd van 00.00 uur tot
06.00 uur telefonisch wordt geconsulteerd zal geconsulteerde tijd de gebruikelijke vergoeding worden betaald.

Indien men naar het werk moet gaan, wordt het overwerk gebaseerd op de werkelijk gewerkte tijd.

Tevens ontvangt de werknemer een vergoeding voor de reistijd tot een maximum van een half uur per

enkele reis gerekend van zijn verblijfadres naar het werkadres en de gebruikelijke kilometervergoeding

zoals door HTL-DHT wordt gehanteerd. Uiteraard zullen heen en terugweg vergoed worden.

 **Artikel 9**

 **ZON- EN FEESTDAGEN**

1. Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, 1e en 2de paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2de pinksterdag, 1ste en 2de kerstdag en Koningsdag. Op feestdagen wordt in de regel, tenzij anders overeengekomen, geen arbeid verricht. Voor werknemers in een verlengde 2-ploegendienst en een 5-ploegendienst wordt Koningsdag beschouwd als een normale werkdag. Het salaris dat betrokken werknemer in de regel ontvangt wordt op feestdagen wel doorbetaald.

2. Een feestdag wordt gedefinieerd van 23.00 uur voorafgaande aan de feestdag tot 23.00 uur op de feestdag.

3. Werknemers in ploegendienst beëindigen op de dagen 24 en 31 december de werkzaamheden om 18.00 uur met behoud van het salaris, dat zij op die dagen zouden hebben verdiend, indien de werk­zaamheden niet om 18.00 uur zouden zijn beëindigd.

**Artikel 10**

**FUNCTIE-INDELING EN SALARISSEN**

1. Ter vaststelling van het salaris worden de werknemers met maand­salaris ingedeeld in functiegroepen zoals opgenomen in bijlage A-1 van deze cao. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de indeling van de betreffende functie, kan hiertegen bezwaar worden aangetekend volgens de procedure zoals weergegeven in bijlage A-2 van deze cao. Vakantiewerkers zullen betaald worden volgens het wettelijk minimum (Jeugd)loon met toepassing van de overige arbeidsvoor­waarden in de cao.

 Indien een werknemer met maandsalaris blijvend wordt overge­plaatst naar een andere functie, dan wordt dat door de werkgever schriftelijk aan de werknemer met bijbehorend maandsalaris medegedeeld, onder vermelding van de nieuwe functie en de salarisgroep waarin hij is ingedeeld.

2. a. De functiegroepen met de daarbij behorende maandsalarissen zijn opgenomen in de aan deze overeenkomst toegevoegde salarisbijlage B. Deze salarisbijlage maakt deel uit van deze overeenkomst.

 b. De instapschaal is van toepassing voor uitzendkrachten voor een periode van maximaal 6 maanden binnen een tijdsbestek van twee jaren.

 Tevens is deze instapschaal van toepassing voor nieuwe werknemers voor maximaal 6 maanden.

 Met in achtneming van vorenstaande zal de totale duur waarvoor de instapschaal geldt, bij opeenvolgende dienstverbanden, maximaal 1 jaar van toepassing zijn.

 c. Indien een medewerker als gevolg van de beoordeling een onvoldoende scoort wordt geen periodiek toegekend. In ieder geval zal de medewerker 6 maanden van tevoren een schriftelijke waarschuwing krijgen en wordt een verbetertraject gestart.

1. Voor die medewerkers die niet in staat zijn 100% van het minimum loon te verdienen (zgn.garantiebanen) wordt per 1 januari 2015 een minimum loonschaal ingevoerd. De minimumloonschaal start op 100% van het minimumloon en loopt met periodieke stappen van 5% tot een maximum van 120% van het minimumloon.

e. Van de in deze cao vastgelegde salarissen mag in voor de werknemers gunstige zin worden afgeweken.

3. Voor boven cao-werknemers gelden met HTL-DHT afzon­derlijk individueel overeengekomen functiegroepen en beloningen.

4. Per **1 januari 2017** worden de salarisschalen met 1,9% en per **1 januari 2018** met 2% structureel verhoogd. Er wordt in 2017 een eenmalige bonus verstrekt aan de medewerkers die op dat moment in dienst zijn van 1,5% over het genoten brutoloon + vakantiegeld in het kalenderjaar 2016.

5. Uitkering bij dienstverband.

 a. Bij een 12½-jarig dienstverband wordt ¼ bruto maandsalaris uitge­keerd;

1. bij een 25-jarig dienstverband wordt 1 bruto maandsalaris netto uitgekeerd;
2. bij een 40-jarig dienstverband wordt 1 bruto maandsalaris netto uitgekeerd.

**Artikel 11**

**KORT VERZUIM**

1. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

2. In afwijking van het bovenstaande zal in onderstaande gevallen het salaris worden doorbetaald over de bij elk deze gevallen bepaalde termijnen:

 a. bij ondertrouw van de werknemer: **½ dag**.

 b. bij huwelijk van de werknemer: **2 dagen**.

 c. bij huwelijk van een zijner ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, eigen- of pleegkinderen mits het huwelijk daadwerkelijk wordt bijgewoond: **1 dag**.

 d. bij bevalling of miskraam van zijn echtgenote: dan wel in het geval van adoptie of pleegouderschap: **2 dagen**.

 1 week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en/of 1 week na de eigenlijke bevalling kan de werknemer verzoeken in dagdienst geplaatst te worden met behoud van de voor hem geldende ploe­gentoeslag.

 e. bij het 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: **1 dag**

f. bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonou­ders of grootouders: **1 dag**, mits aan het feest daadwerkelijk wordt deelgenomen.

 g. bij het overlijden van echtgenote, kinderen, ouders of schoonouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie tot ten hoogste **5 dagen** en indien de verantwoordelijkheid en regeling van de begrafenis, crematie van ouders of schoonouders en kinderen bij de betreffende werknemer ligt, hetgeen aantoonbaar moet zijn.

 h. bij het overlijden van niet in lid g. genoemde inwonende bloed- of aanverwanten en bij het overlijden van buiten het gezin wonende kleinkinderen, grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters of schoondochters of schoonzonen gedurende **1 dag**, mits de begrafenis of crema­tie daadwerkelijk wordt bijgewoond.

 i. bij onvermijdelijk verzuim vanwege het vervullen van het wettelijk kiesrecht: ten hoogste **2 uren**. Dit dient zoveel mogelijk buiten de werktijd te geschieden. Indien dit niet mogelijk is, dient het vervullen van het wettelijk kiesrecht zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van de werktijd te geschieden.

 j. voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, specialist of tandarts gedu­rende werktijd: ten hoogste
**2 uren**, tenzij blijkt na overleg met de bedrijfsleiding dat deze tijd niet toereikend is: de noodzakelijk te verzuimen tijd. Deze bezoeken zullen in principe zoveel mogelijk buiten de werktijd plaatsvinden, zodat de bedrijfsgang niet wordt verstoord. Indien deze bezoeken niet buiten de werktijd kunnen plaatsvinden, dient het zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van de werktijd te geschieden.

 k. bij verhuizen heeft men recht op **1 dag** vrijaf per jaar.

 l. werknemers kunnen aanspraak maken op vrijaf met behoud van salaris, indien zij deelnemen aan vormings- en scholingsactiviteiten van de vakorganisatie, dan wel als bestuursfunctionaris of afgevaar­digde van genoemde verenigingen deelnemen aan bijeenkomsten, of zitting hebben in de uit maximaal 5 personen bestaande cao­-commissie voor bijeenkomsten uitsluitend betrekking hebbend op de cao-onderhandelingen, tenzij de bedrijfsgang of andere belangen van HTL-DHT worden geschaad.

m. kaderleden van de vakorganisatie kunnen aanspraak maken op in totaal maximaal **20 werkdagen** per jaar vrijaf met behoud van salaris, indien zij deelnemen aan Nationale/Internationale activiteiten van de vakorganisatie mits de bedrijfsgang of andere belangen van HTL-DHT niet worden geschaad. Bij overschrijding van het bovenge­noemde aantal dagen bestaat de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen wat in goed overleg bespreekbaar moet zijn.

 n. bij een dienstverband van 25 of 40 jaar: op de **jubileum dag**, dan wel op de dag dat het jubileum wordt gevierd, vrijaf.

 Voor de toepassing van de bepalingen in dit artikel worden adoptie- en pleegkinderen gelijkgesteld

 aan “kinderen”.

3. De bepalingen in dit artikel zijn van toepassing op gehuwde werknemers en werknemers met een partner.

4. In het geval dat gebruik wordt gemaakt van kortdurend of langdurend zorgverlof, conform het gestelde in de Wet Arbeid en Zorg, kan dit verlof ook in halve dagen of diensten worden opgenomen.

Artikel 12

**ONBETAALD VERLOF**

De werknemer kan per kalenderjaar gedurende maximaal 3 dagen onbetaald verlof opnemen, tenzij de bedrijfsgang of andere belangen van HTL-DHT worden geschaad

**Artikel 13**

**ZIEKTE-ONGEVAL-INVALIDITEIT-OVERLIJDEN**

1. HTL-DHT spant zich in om de uitstroom naar de WIA zoveel mogelijk te beperken en te voorkomen Hiertoe is ingesteld:

 - een verzuimregistratie;

* een Protocol Ziekteverzuimbegeleiding;
* een Protocol Wet Verbetering Poortwachter (bijlage I);

 - een uitgebreid vierjaarlijks algemeen periodiek medisch onder­zoek voor werknemers.
Deze keuring geschiedt op basis van vrijwilligheid bij een voor dit doel gecontracteerde dienstverlener;

 - een intensief contact met de bedrijfsarts over langdurige ziektegevallen.

 In het algemeen zal het beleid erop gericht zijn fysieke belasting in het arbeidsproces zoveel mogelijk te voorkomen.

 (Gedeeltelijke) Arbeidsongeschikte werknemers worden geïnformeerd over vacatures bin­nen de organisatie, terwijl de vakorganisatie wordt gerapporteerd over het aantal teruggeplaatste (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers en het aantal vacatures. Alvorens een ontslagaanvraag voor deze doelgroep in te dienen zal de bedrijfsarts en een arbeidsdeskundige om advies worden gevraagd.

 Binnen 6 weken na uitval door arbeidsongeschiktheid zal door HTL-DHT, al dan niet ondersteunt door een externe deskundige, een terugkeer­plan worden opgesteld dat de instemming heeft van de betrokken werknemer en de bedrijfsarts.

1. Anders dan het bepaalde in artikel 674 van het BW is HTL-DHT verplicht om aan de werknemer een eenmalige uitkering te verstrekken in geval van overlijden ten gunste van de niet verdeelde nalatenschap. Deze uitkering moet worden verleend over een periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond.
De uitkering bedraagt bruto 100% van het maandinkomen dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

**Artikel 13A**

**UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID, LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE**

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW) , hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ), de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO)/Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bestaande uit onder meer de regeling IVA (Inkomen bij Volledige Arbeidsongeschiktheid) en de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsgeschiktheid), voor zover hierna uitdrukkelijk niet anders is bepaald.
2. Eerste ziektejaar. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken (het eerste ziektejaar) 70% van het maandinkomen(tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake Coördinatie wet Sociale Verzekering) doorbetaald, aangevuld tot 100% van het maandinkomen worden uitbetaald.
3. Tweede ziektejaar. Gedurende de daarop volgende 52 weken (het tweede ziektejaar vanaf week 53 tot en met week 104) zal aan deze werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake Coördinatie wet sociale Verzekeringen). Werknemers die in deze periode intensieve medewerking verlenen aan de inspanningen voor re-integratie en voldoen aan het gestelde in artikel 13 lid 1, ontvangen gedurende dit tweede ziektejaar een aanvulling van 10%. De doorbetaling in deze situatie is dan 80% van het maand inkomen .
4. Het gestelde in bijlage I (Protocol Wet Verbetering Poortwachter) is hierbij overeenkomstig van toepassing.
5. Arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. De arbeidsovereenkomst van de volledig arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de IVA, wordt 2 jaar na de eerste ziektedag met in achtneming van de geldende wettelijke regels, beëindigd. Deze werknemer ontvangt over de eerste 2 ziektejaren, met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
6. Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%. Voor de werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35 tot 80%, die een uitkering ontvangt krachtens de WGA ontvangt in het 1ste WGA jaar ( = het 3de ziektejaar) een aanvulling op het arbeidsongeschikte deel van 10% van zijn maandinkomen.
Voor deze werknemer wordt, met in achtneming van de Wet Verbetering Poortwachter en de hierover opgestelde protocolafspraken, ontslag aangevraagd. Op initiatief van de werknemer wordt hierover overleg met de vakorganisatie gevoerd. Indien er geen passende functie beschikbaar is bij HTL-DHT zal na een verkregen ontslagvergunning het (restant) van de aanvulling van 10% als uitkering ineens bij einde dienstverband worden betaald. Deze regeling geldt ook voor die werknemers die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn verklaard.
7. Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. De werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% komt niet in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de WIA. Voor deze werknemer zal het arbeidsongeschikte deel en als gevolg daarvan de beperkte mate van inzet bij onverminderd functioneren geen reden voor ontslag vormen. Bij onverminderd functioneren blijven het inkomen en de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

Indien sprake is van minder functioneren worden in overleg het aantal gewerkte uren en of de daaraan gerelateerde arbeidsvoorwaarden (waaronder inkomen en verlofdagen) naar rato aangepast.

Voor de werknemer die de resterende verdiencapaciteit niet of slechts gedeeltelijk kan benutten en waarvan het aantal uren neerwaarts wordt bijgesteld en of waarvan de functie lager wordt ingeschaald dan de oorspronkelijke functie, ontvangt in het 3de ziektejaar een aanvulling van 10% op het verschil van de oude loonwaarde minus de nieuwe loonwaarde.

Indien er geen passende functie is bij HTL-DHT, zal na een verkregen ontslagvergunning het (restant) van de aanvulling van 10% als uitkering ineens bij einde dienstverband worden uitbetaald.

1. Het totaal van het bruto maandinkomen zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van die werknemer op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid aanving.

 **Artikel 14**

 **ZORGVERZEKERING**

HTL-DHT biedt haar werknemers de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering

bestaande uit een basisverzekering en optioneel een aanvullend zorgverzekeringspakket. De werknemers ontvangen per periode een vergoeding van 11 euro netto als bijdrage in de ziektekostenverzekering.

 **Artikel 15**

 **WGA**

HTL-DHT heeft een collectieve verplichte WGA verzekering afgesloten. Door HTL-DHT wordt een gedeelte van de premie (0,24% van gemaximeerd SVW loon) betaald. Het resterende deel van de premie komt voor rekening van de werknemer.
HTL-DHT zal gedurende de looptijd van deze cao geen gebruik maken van haar wettelijk recht om de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen.

**Artikel 16**

**ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF**

1. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt toegepast conform de regeling van artikel 29 van de Ziektewet.

**Artikel 17**

**OUDERSCHAPSVERLOF**

1. Iedere werknemer, die ten minste één jaar in dienst is bij HTL-DHT, die als ouder een familierechtelijke betrekking met een kind heeft, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. Ook de werknemers zonder familierechtelijke betrekking die blijvend de verzorging en opvoeding van een kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont, heeft recht op ouderschapsverlof.

Hieronder wordt onder andere ook een werknemer met een geadopteerd kind begrepen.

1. Het ouderschapsverlof bedraagt 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Voor ieder kind onder de leeftijd van 8 jaar kan eenmaal ouderschapsverlof opgenomen worden. Bij de geboorte of adoptie van een meerling bestaat de aanspraak voor elk van de kinderen.
2. Het ouderschapsverlof kan door de werknemer flexibel worden ingevuld. De werknemer meldt het voornemen verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het door hem gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan HTL-DHT onder opgave van:
* de periode van het verlof;
* het aantal uren verlof per week;
* de gewenste spreiding van de verlofuren over de week.
1. HTL-DHT kan uiterlijk tot één maand voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof de gewenste spreiding van de verlofuren wijzigen, maar alleen na overleg met de werknemer en voor zover gewichtige redenen zich tegen de gewenste spreiding verzetten.
2. HTL-DHT is verplicht in te stemmen met een verzoek het verlof niet op te nemen of te onderbreken op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. HTL-DHT hoeft aan dit verzoek niet eerder gevolg te geven dan een maand na het verzoek. De werknemer behoudt in ieder geval van niet opnemen of onderbreking het recht om (de rest van) het ouderschapsverlof later op te nemen, waarbij het gestelde onder de leden 3 en 4 van toepassing is.
3. Gedurende de verlofperiode wordt de volledige pensioenopbouw op dezelfde wijze als voorafgaand aan het ouderschapsverlof voortgezet.

**Artikel 18**

**VERLOFDAGEN (VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN)**

1. a. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

 b. Per vakantiejaar bedraagt het aantal verlofdagen voor de werknemer in

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Aantal dagen** | **Aantal uren** | **Wettelijke uren** |
| Dagdienst en2- ploegendienst (40 urig dienstverband per week)Dagdienst (37 urig dienstverband per week)  | 2927  | 232 216 | 160148 |
| Verlengde 2-ploegendienst | 25 | 212,5 | 136 |
| 3-ploegendienst | 29 | 232 | 148 |
| 5-ploegendienst | 25,5 | 204 | 134,4 |

 Werknemers, die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst zijn geweest, hebben recht op een evenredig deel van het aantal vakantie­dagen dat bij een volledig dienstverband voor hen zou gelden. Ook parttime-medewerkers worden naar pro rata de vakantiedagen toegekend.

 Het verschil tussen “Aantal uren” en “wettelijke uren” zijn de zgn. bovenwettelijke uren. Voor deze bovenwettelijke uren geldt dat zij worden opgebouwd over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid.

2. a. De collectieve bedrijfsvakantie bestaat uit drie aaneengesloten weken en valt in de periode van
1 juni tot 15 september. De collectieve bedrijfsvakantie wordt zo tijdig mogelijk door HTL-DHT in overleg met de OR vastgesteld.

 De mogelijkheid tot dispensatie van 1 week bij de collectieve vakan­tie is in het algemeen niet aanwezig. In uitzonderingsgevallen is dit in het raam van het gevoerde sociale beleid bespreekbaar.

 b. Het aantal vast te stellen brugdagen kan in overleg met de OR variëren tot maximaal 5 dagen per kalenderjaar. Brugdagen zijn vakantiedagen die collectief worden vastgesteld per ploeg of per dienst/afdeling.

 c. De in dit artikel lid 2.a. en b. genoemde collectieve dagen worden in mindering gebracht op de onder lid 1.b van dit artikel genoem­de verlofdagen. De nog resterende verlofdagen kunnen individueel met in acht name van lid 4 worden opgenomen.

3. a. Jeugdige werknemers krijgen per jaar extra verlofdagen volgens onderstaand schema:

 - t/m 16 jaar: 5 dagen;

 - t/m 17 jaar: 4 dagen;

 - t/m 18 jaar: 3 dagen;

 - t/m 19 jaar: 2 dagen;

 - t/m 20 jaar: 1 dag

 b. Werknemers krijgen voor een aangesloten dienstverband van:

 - 10 tot 20 jaar : 1 extra vakantiedag;

 - 20 tot 25 jaar : 2 extra vakantiedagen;

 - 25 jaar of langer : 3 extra vakantiedagen.

 c. Werknemers van:

 - 50 tot 55 jaar krijgen per jaar 5 extra vakantiedagen;

 - 55 tot 60 jaar krijgen per jaar 9 extra vakantiedagen
Deze regeling geldt alleen voor werknemers die in dienst waren op 31 december 2011 en geboren voor 1 januari 1955.

 d. Peildata voor de in lid 3 van dit artikel sub a. en b genoemde regelingen zijn 1 januari en 1 juli van het betreffende jaar.

 Voor wat betreft de uitvoering van dit artikel wordt hiermede, indien van toepassing naar evenredigheid, rekening gehouden.

4. Het tijdstip van opname van de ter beschikking staande snipper- en verlofdagen, wordt bepaald door de werknemer, met dien verstande dat:

1. van het voornemen tot het opnemen van een individuele snipperdag zo mogelijk 3 werkdagen van te voren aan HTL-DHT of diens vertegenwoordiger kennis wordt gegeven;
2. verlofdagen ook in uren kunnen worden opgenomen.
3. minimaal twee dagen van te voren wordt kenbaar gemaakt of een aangevraagde verlofdag al of niet wordt toegestaan
4. door het kiezen van de individuele snipperdagen de bedrijfsgang in of andere belangen van HTL-DHT niet worden geschaad.

5. De werknemer die tijdens de collectieve bedrijfsvakantie of tijdens een collectieve vrije dag (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, dient zich op aanwijzing van HTL-DHT voor het aanbreken van het verlof te melden bij de bedrijfsarts met de vraag of hij met verlof kan gaan. Indien de bedrijfsarts zijn toestemming geeft, zal de werknemer het verlof op normale wijze kunnen opnemen en zullen vakantiedag(en) worden afgeschreven. Zolang de bedrijfsarts uit medisch oogpunt bezwaar heeft tegen verlof , zal de werknemer geen verlof kunnen opnemen.

6. De werknemer, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid in de zin van de wet of wegens militaire herhalingsoefeningen, één of meer verlofdagen heeft gemist, heeft het recht na herstel en bij hervatting van de arbeid de gemiste verlofdagen alsnog op te nemen. Het tijdstip van het opnemen van de gemiste vakantiedagen wordt in overleg tussen werknemer en HTL-DHT vastgesteld.

 Betreft dit de collectieve bedrijfsvakantie, dan zal opneming geschie­den in het lopende vakantiejaar, nadat het werk is hervat en dit dient aaneengesloten te gebeuren. De datum wordt vastgesteld in overleg met de werknemer.

7. Indien de werknemer de vakantierechten (wettelijke dagen) niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven heeft opgenomen is HTL-DHT gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen. Indien HTL-DHT deze wettelijke dagen niet vaststelt dan verjaren deze dagen 5 jaar na het verwerven van deze dagen.
Voor de bovenwettelijke dagen blijft de verjaringstermijn 5 jaar.

**Artikel 19**

**VERGOEDING VAN VERLOFDAGEN**

1. De vergoeding per verlofdag is gelijk aan het salaris dat de betrokken werknemer op die dag, ware het geen verlofdag, normaal zou hebben verdiend, waarbij met toeslag voor ploegenarbeid rekening zal worden gehouden, indien de werknemer ten tijde van de verlofdag(en) in ploegendienst gewerkt zou hebben.

2. Aan de werknemer, die tijdens het vakantiejaar de dienstbetrekking beëindigt en die hem ingevolge artikel 18 toekomende verlofdagen nog niet ten volle heeft opgenomen, worden de nog niet opgenomen dagen bij einde dienstverband uitbetaald. HTL-DHT vermeldt op het ontslagbewijs het aantal verlofdagen, dat de werknemer nog tegoed heeft en het bedrag aan salaris dat aan de werknemer in verband hiermede is uitbetaald.

 Teveel opgenomen verlofdagen zullen bij de laatste salarisbetaling worden verrekend.

**Artikel 20**

 **PERSOONLIJK KEUZEBUDGET**

Zowel de seniorenregeling als de leeftijdsdagen zijn per 1 januari 2012 vervallen voor alle werknemers in dienst per 31 december 2011 en geboren na 31 december 1954. Voor alle werknemers, die vanaf
1 januari 2012 in dienst treden, ongeacht leeftijd is de seniorenregeling en de leeftijdsdagen niet van toepassing.

Voor medewerkers in dienst per 31-12-2011 gelden de volgende PKB-bedragen:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| cat | PKB 2015 |  | Geboortedatum |
|   |  |  | van  | Tot |
|   |   |  |   |   |
| I | 961 |  | 1-1-1970 | Heden |
| II | 1.068 |  | 1-1-1965 | 1-1-1970 |
| III | 1.816 |  | 1-1-1960 | 1-1-1965 |
| IV | 3.098 |  | 1-1-1955 | 1-1-1960 |

Medewerkers in dienst vanaf 1-1-2012 worden ingedeeld in categorie I.

Het PKB wordt ieder jaar in Januari verhoogd met de structurele loonsverhoging van het voorgaande jaar. In bijlage J is het PKB-reglement opgenomen.

De seniorenregeling en de leeftijdsdagen blijven van kracht voor de werknemer in dienst per
31 december 2011 en geboren voor 1 januari 1955. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

Werknemers die op 31 december 2011 in dienst waren en geboren na 31 december 1949 en voor
1 januari 1955 behouden het recht op de seniorenregeling en leeftijdsdagen, onder de voorwaarde dat het niet langer mogelijk is deze dagen op te sparen om eerder met pensioen te gaan. Opname van deze dagen kan alleen geschieden conform geldende fiscale bepalingen. Zij hebben geen recht op een PKB.
Deze werknemers hebben de mogelijkheid om op vrijwillige basis de helft van het aantal dagen dat gemoeid is met de seniorenregeling en leeftijdsdagen aan de werkgever te verkopen. Met het saldo van deze terugverkochte dagen kan een PKB worden gevormd.

Werknemers die op 31 december 2011 in dienst waren en geboren voor 1 januari 1950 blijven recht houden op de seniorenregeling een leeftijdsdagen en houden de mogelijkheid om deze dagen op te sparen om eerder met pensioen te gaan.

Voor werknemers die in dienst waren op 31 december 2011 en geboren voor 1 januari 1955 geldt de seniorenregeling zoals vastgelegd in artikel 20a.

**Artikel 20a**

**SENIORENREGELING**

Deze seniorenregeling is van toepassing op de werknemers die in dienst waren op 31 december 2011 en geboren voor 1 januari 1955.

1. Partijen zijn in het kader van verduurzamen van arbeid en de participatie verhogende maatregelen seniorenbeleid overeengekomen. Het doel van dit beleid is tweeledig. Enerzijds realistische en organisatorisch haalbare keuze mogelijkheden te bieden aan het vergrijzende personeelsbestand inzake het korter of het eerder stoppen met werken. Hiervoor worden verschillende keuze varianten uitgewerkt. Anderzijds is het doel het ziekteverzuim binnen de onderneming terug te dringen.
Als randvoorwaarde wordt aangegeven dat het nader op te stellen seniorenbeleid organisatorisch beheersbaar, planbaar en uitvoerbaar moet zijn.
2. Onder "senioren" worden in dit artikel verstaan werknemers, als bedoeld in artikel 1 lid 3 en artikel 2 en in dienst per 31 december 2011 en geboren voor 1 januari 1955.
3. Senioren hebben aanspraak op extra verkorting van arbeidsduur met behoud van loon. Opname van deze meerdere vrije tijd dient schematisch worden ingepland en conform het gestelde in lid 5 plaats te vinden.
4. De navolgende uitgangspunten worden daarbij gehanteerd:
	1. Ingangsdatum 1 januari 2004.
	2. Het geformuleerde beleid terzake is geen verlofspaarregeling in fiscale zin. Het beleid biedt, met het oog op de doelgroep, een aantal keuzemogelijkheden (zie hiervoor lid 5 van dit artikel) voor een (andere) verdeling tussen arbeid en (extra) tijd en staat derhalve los van het wettelijke begrip “vakantie” en “verlof” als bedoeld in artikel 18 van deze cao. Het oogmerk van het beleid is, op basis van individuele keuzes, op een gezonde wijze de arbeidsparticipatie te verhogen en als gevolg daarvan deelname aan het arbeidsproces langer mogelijk te maken.
	3. Het aantal op te nemen dagen kan nooit meer bedragen dan het aantal op dat moment opgebouwde dagen. Bovendien mag het opbouwen van seniorendagen niet leiden tot meer inkomsten dan waar de werknemer normaal gesproken recht op heeft.
	Dit impliceert dat het enkel opbouwen (sparen) van seniorendagen en deze uiteindelijk niet opnemen (consumeren) niet tot de mogelijkheden zoals bedoeld met dit beleid wordt gerekend.
	4. Voor werknemers vanaf de leeftijd van 60 jaar tot aan AOW-leeftijd, wordt de mogelijkheid van flexibele arbeidsduur verkorting geboden. Ook is opname tussen het 57ste en 60ste levensjaar, mits het opnemen ervan organisatorische haalbaar is, bespreekbaar. Hiervoor worden per jaar, aanvullend nog eens 8 extra seniorendagen met een totaal van 64 dagen tot de pensioengerechtigde leeftijd gereserveerd. De werknemer krijgt binnen bepaalde grenzen zoals verderop beschreven de keuzevrijheid voor het aanwenden van opgebouwde dagen, met dien verstande dat het voor de werkgever praktisch en organisatorisch haalbaar moet zijn.
	5. Het maken van een individuele keuze en het opnemen van deze seniorendagen vindt tussen een nog nader vast te stellen leeftijd en het AOW-gerechtigde leeftijd plaats.
	6. Bij ontslag of instroom WAO/WIA, worden de opgebouwde doch nog niet gebruikte dagen, in principe verrekend.
5. Keuzemogelijkheden. Deze regeling heeft als oogmerk te komen tot een flexibele opname van seniorendagen (arbeidsduurverkorting). De hierbij opgesomde mogelijkheden zijn indicatief en dienen als aanzet voor verdere creativiteit binnen de grenzen van organisatorische haalbaarheid en beheersbaarheid. Het moment van opname van seniorendagen vangt in principe aan op het moment waarop de 60 jarige leeftijd wordt bereikt. Het eerder opnemen van seniorendagen tussen het 57ste en 60ste levensjaar is, mits organisatorisch haalbaar, bespreekbaar.
	1. 1 dag per week minder werken,
	2. ½ dag per week minder werken,
	3. na een 4 weekse werkperiode 1 week niet werken,

voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd, afhankelijk van de opgebouwde rechten, eerder stoppen met werken. Dit lid is uitsluitend van kracht voor werknemers die in dienst waren op
31 december 2011 en geboren voor 1 januari 1950.

1. In de context van het opzetten van seniorenbeleid is met de sociale partners op 1 januari 2004 overeengekomen de bestaande roostervrije dagen te laten vervallen. Dit betekent feitelijk een salarisverhoging van 2,78% die los staat van de normale salarisverhogingen zoals elders in deze cao beschreven. In ruil daarvoor zijn, om uitvoering te kunnen geven aan het seniorenbeleid, naast de bestaande seniorendagen de extra 8 dagen per jaar met een maximum van 64 dagen (zoals opgenomen in artikel 20 lid 7), ingevoerd.
2. De extra arbeidsduurverkorting bedraagt per jaar, uitgedrukt in hele dagen, voor medewerkers van:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Leeftijd** | **Aantal Seniorendagen** | **Extra Seniorendagen** | **Opgebouwde aanspraken** |
| 57 | 6 | 4 | 10 |
| 58 | 6 | 4 | 10 |
| 59 | 6 | 4 | 10 |
| 60 | 15 | 10 | 25 |
| 61 | 20 | 10 | 30 |
| 62 | 25 | 10 | 35 |
| 63 | 39 | 10 | 49 |
| 64 | 49 | 12 | 61 |
| **Totaal** | **166** | **64** | **230** |

Peildatum voor het vaststellen van de leeftijd is de geboortedatum van de betreffende werknemer. Medewerkers die van deze regeling gebruik kunnen maken krijgen met ingang van
1 januari 2015 op 65 en 66 jarige leeftijd 8 extra seniorendagen pro rata. De seniorendagen zullen gelijkmatig worden verdeeld over de laatste werkperioden, om een terugval van het aantal op te nemen dagen te voorkomen na het bereiken van het 65e levensjaar.

1. HTL-DHT zal uiterlijk 4 maanden voordat de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt een gesprek aangaan en inventariseren wat de wens van de werknemer in het kader van het opnemen van seniordagen is. Werknemer zal uiterlijk 2 maanden vóór het moment waarop de seniorendagen opgenomen worden zijn of haar keuze aan HTL-DHT bekend maken. De keuze van de werknemer geldt, uit oogpunt van beheersbaarheid en onverlet gewijzigde en ingrijpende omstandigheden, voor de daarop volgende 12 maanden. In de maand waarop de werknemer verjaart kan desgewenst een wijziging in de keuzemogelijkheid worden aangebracht. De verantwoordelijkheid voor het opnemen van dagen en de keuze die gemaakt wordt ligt bij de werknemer. HTL-DHT en werknemer maken, met in achtneming van het gestelde in de punten 8 en 10, gezamenlijke afspraken met betrekking tot het opnemen van vakantie- en of seniorendagen. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. De intentie van de regeling is bij een vergrijzend personeelsbestand te komen tot flexibele arbeidsduurverkorting. Gelet hierop is overeengekomen dat, indien de werknemer voor zijn of haar AOW gerechtigde leeftijd geen gebruik maakt van het opnemen van seniorendagen, de aanspraak op de opgebouwde rechten, met in achtneming van de hardheidsclausule (punt 10) op het moment waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, komen te vervallen.
3. De opgebouwde aanspraken op seniorendagen worden, bij overlijden van werknemer voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd verrekend en aan de nabestaanden tegen het dan geldende uurtarief uitbetaald.
4. De opbouw van seniorrechten stopt vanaf de 6de ziekteweek indien de arbodienst langdurig verzuim voorziet dan wel uiterlijk vanaf de 13de ziekteweek. De aanspraak op reeds opgebouwde rechten blijft, vanaf het moment waarop de opbouw stopt, behouden.
5. In overleg met de sociale partners wordt bezien op welke wijze en in welke mate de opgebouwde seniorendagen van een werknemer die in de WIA dreigt te komen, in het kader van re-integratie kunnen worden aangewend. Ook hierbij geldt in navolging van het gestelde in voorgaande punt, dat de aanspraak op reeds opgebouwde rechten blijft behouden. Na 1 jaar worden de hieromtrent gemaakte afspraken van het seniorenbeleid geëvalueerd en met de vakorganisaties besproken.
6. Een werknemer die ontslag op eigen verzoek neemt behoudt opgebouwde rechten aan seniorendagen.
7. De werknemer die door HTL-DHT om dringende redenen wordt ontslagen verliest het recht op de opgebouwde aanspraak van seniorendagen.
8. Indien sprake is van bedrijfsomstandigheden waarbij sprake is van overtollige werknemers worden opgebouwde rechten niet zonder meer afgerekend. In dit geval wordt tussen sociale partners afgesproken, eventueel in het af te spreken sociaal plan, op welke manier rekening gehouden zal worden met de opgebouwde rechten op seniorendagen zoals in dit beleid bedoeld.
9. Hardheidsclausule. Daar waar de toepassing van dit beleid in individuele gevallen leidt tot onredelijkheid en onbillijkheid dan wel waar het hieromtrent geformuleerde beleid niet in voorziet, wordt overleg met de sociale partners gevoerd.

**Artikel 21**

VAKANTIETOESLAG, EINDEJAARSUITKERING EN VLOEREN

1. a. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris inclusief over­werk

 b. De eindejaarsuitkering bedraagt 8% van het jaarsalaris inclusief overwerk.

2. a. In juni wordt een voorschot van de vakantietoeslag uitbetaald. Dit voorschot is gelijk aan 8% van 12 x het maandsalaris, zoals dat zal gelden voor de betrokken werknemer per 1 juni van het betreffende jaar, rekening houdend met lengte dienstverband in de referentieperiode.

 b. Met de salarisafrekening over december wordt de vakantietoeslag afgerekend over het jaarsalaris over het betreffende jaar met daarop in mindering gebracht het in juni betaalde voorschot.

 c. De eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd met de salarisafrekening van december van het betreffende jaar.

 d. De berekening van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering voor parttimers gaat naar rato van het salaris gedurende het berekeningsjaar.

3. a. Aan werknemers, die tijdens de berekeningsperiode (kalenderjaar) in dienst zijn getreden, dan wel waarmede het dienst­verband is verbroken, wordt de vakantietoeslag en eindejaarsuitke­ring als bedoeld in de voorgaande leden van dit artikel in evenredig­heid van het aantal dagen dienstverband vastgesteld.

 b. De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zijn uitsluitend verschul­digd over de dagen waarop de werknemer tijdens de berekenings­periode, genoemd in lid 3.a. van dit artikel, salaris heeft ontvangen. Met salaris wordt gelijk gesteld een uitkering krachtens de Ziektewet, WIA en WW voor zover het dienstverband dan nog aanwezig is. De vakantietoeslag c.q. eindejaarsuit­kering wordt verminderd met het aantal dagen, waarover geen vakantietoeslag of eindejaars­uitke­ring verschuldigd is.

4. Voor werknemers 21 jaar en ouder zal:

 a. de vloer in de vakantietoeslag wordt verhoogd met het stijgingspercentage van de loonontwikkeling binnen de onderneming, zoals aangegeven in artikel 9 lid 8 van deze cao.

 Vanaf 1 januari 2017 bedraagt deze € 2.100,- en per 1 januari 2018 2.142 euro.

 b. de vloer in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd met het stijgingspercentage van de loonontwikkeling binnen de onderneming, zoals aangegeven in artikel 9 lid 8 van deze cao. Vanaf 1 januari 2017 bedraagt deze € 1.806,- en in 2018 1.842 euro.

Mocht voor de werknemer lid 3a. en/of b. van toepassing zijn, dan wordt de minimum vakantietoe­slag en de minimum eindejaarsuitkering in evenredig­heid van het aantal dagen waarop geen recht op vakantietoeslag en einde­jaarsuitkering bestaat, verminderd.

**Artikel 22**

**PENSIOENVOORZIENING**

1. De werknemer is met in achtneming van de pensioenwet verzekerd voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij de Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). Voorheen bij "Vereniging Ned. Pensioenfonds voor de Si­garenindustrie en Aanverwante Bedrijven (VNPS).
Alle opgebouwde pensioenrechten bij het VNPS zullen vanaf 1-1-2017 worden overgebracht en beheerd bij BedrijfsPensioenFonds voor de Landbouw (BPL).

1. De pensioenpremie per 1 januari 2017 bedraagt 21,7% over het pensioengevend slaris. Hierbij is de navolgende premieverdeling tussen werkgever en werknemer overeengekomen:
	* voor de werkgever 10,85%
	* voor de werknemer 10,85%

Gedurende de looptijd van deze cao zullen alle tussentijdse permie aanpassingen vanuit de BPL evenredig tussen werkgever en werknemer verdeeld worden.

**Artikel 23**

**REISKOSTENVERGOEDING**

1. De werknemer zal in de vorm van een vaste vergoeding van € 0,19 per afgelegde kilometer worden verstrekt voor de kosten van het woon/werkverkeer. Deze vergoeding kent een maximum van
20 kilometer per reis voor de daadwerkelijk af te leggen kilometers. Er is geen ondergrens vastgesteld.

2. De vergoeding is gebaseerd op de fiscale reiskostenregeling. Indien ten aanzien van het de fiscale reiskostenregeling wijzigingen in de fiscale en of wettelijke bepalingen plaatsvinden zal indien daartoe aanleiding bestaat treden sociale partners met elkaar in overleg.

3. De uitbetaling van de vergoeding geschiedt per periode gelijktijdig met het salaris over de daadwerkelijk gewerkte dagen.

4. HTL-DHT bepaalt de afstand voor woon-werkverkeer volgend een routeplanner volgens de kortste route.

5. Als algemene regel geldt, ook in geval zich wijzigingen in de wetgeving voordoen, dat de vergoeding van de reiskosten maximaal de wettelijk vrijgestelde bedragen zal bedragen. **Artikel 24**

**VAKBONDSCONTRIBUTIE**

De werknemers die lid zijn van een vakvereniging wordt, op basis van vrijwilligheid, gedurende de loop-

tijd van de cao de mogelijkheid geboden de betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen via de werkkostenregeling. Daartoe dient een bewijs van lidmaatschap en bewijsstukken van betaling aan HTL-DHT worden overlegd.

**Artikel 25**

**AANNEMING EN ONTSLAG**

1. a. HTL-DHT verplicht zich met een ieder, die in het bedrijf arbeid verricht, een schriftelijke arbeidsovereenkomst volgens burgerlijk recht aan te gaan. (bijlage F).

 b. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proef­tijd van 8 weken, tenzij schriftelijk een kortere proefperiode wordt overeengekomen, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden.

1. Arbeidsovereenkomsten zullen een minimale arbeidsduur van 8 uur per week en 26 weken per jaar hebben.

d. Uiterlijk een maand voordat een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer afloopt, informeert HTL-DHT de werknemer schriftelijk of het dienstverband al dan niet wordt voortgezet. Bij voortzetting informeert HTL-DHT de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder het dienstverband wordt voortgezet.

2. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van het Burgerlijk Wetboek, in welk geval de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, en het geval genoemd in lid 5 van dit artikel, wordt de dienstbetrekking, in afwijking van het gestelde in artikel 672 BW, beëindigd:

 a. door opzegging door HTL-DHT met een termijn zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen. Voor werknemers van 45 jaar en ouder wordt deze termijn verlengd met
1 week voor elk vol jaar dat het dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd heeft geduurd, terwijl voor deze verlenging eveneens een maximum van 13 weken geldt.

 Voor de werknemer, die door HTL-DHT wordt opgezegd en die op de dag van de opzegging de leeftijd van 50 jaar, doch niet de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die tenminste 1 jaar bij HTL-DHT in dienst is geweest, geldt een minimumopzegtermijn van 3 weken;

 b. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen.

 Alles met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen tenminste 1 beta­lingsmaand zal bedragen en opzegging alleen tegen het einde van de betalingsmaand zal geschieden.

3. HTL-DHT zal de dienstbetrekking niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte (arbeidsongeschiktheid wegens ongeval daaronder be­grepen) of wegens invaliditeit, tenzij de arbeidsongeschiktheid tenmin­ste 2 jaren heeft geduurd.
Zie hiervoor protocol Wet Verbetering Poortwachter (bijlage I).
Indien sprake is van een verkorte IVA procedure kan de dienstbetrekking binnen 2 jaar worden opgezegd. In een dergelijk geval zal de 10% aanvulling conform art. 13A lid 7 4e alinea worden uitbetaald.

4. HTL-DHT kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

5. Bij voorgeno­men ontslag wegens reorganisatie, fusie, sluiting e.d. zal door HTL-DHT tijdig met de in de aanhef van deze cao genoemde vakorganisaties contact worden opgenomen ter zake de afvloeiingsmaatregelen en het overeenkomen van een eventuele schadeloosstelling.

1. HTL-DHT zal met het doel een bijdrage te leveren aan het goed functioneren van het UWV extern gepubliceerde vacatures tevens kenbaar maken aan het desbetreffende UWV kantoor.
2. Het dienstverband eindigt op de dag dat een medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

**Artikel 26**

**DEELTIJDARBEID**

1. Indien een vacature ontstaat, zal worden bezien of deze functie in aanmer­king komt voor

deeltijdarbeid. Deeltijdwerknemers vallen onder de bepa­lingen van deze cao en krijgen gelijkwaardige afspraken als de fulltime werknemers.

2. Een werknemer heeft de mogelijkheid tot het indienen van een verzoek tot het werken in deeltijd.
Een dergelijk verzoek wordt welwillend in behandeling genomen. Enkel vanwege zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kan een verzoek schriftelijk beargumenteerd worden afgewezen.
Bezwaar tegen een dergelijke afwijzing kan aangetekend worden bij de bondsbestuurder, die het e.e.a. bespreekt met HTL-DHT.

**Artikel 27**

**PUBLICATIERECHT**

De vakorganisaties hebben het recht publicaties in het bedrijf op te hangen. Zij verstrekken gelijktijdig een kopie aan de afdeling personeelszaken.

**Artikel 28**

**ANTIDISCRIMINATIE**

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

**Artikel 29**

**WAARBORG PRIVACY**

1. HTL-DHT zal ervoor zorg dragen dat over de in zijn bezit zijnde personeelsgegevens van de werknemer geheimhouding zal worden bewaard. Zonder toestemming van de werknemer zullen zijn personeelsgegevens niet ter informatie worden verstrekt aan externe derden. (met uitzondering van wettelijke instanties en t.b.v. de pensioenadministratie).

2. Met betrekking tot ongewenste omgangsvormen en intimiteiten zal HTL-DHT er zorg voor dragen dit te voorkomen en bij gebleken gevallen zo nodig corrigerend op te treden. In dit kader zal het Hoofd Personeelszaken optre­den als contact- en vertrouwenspersoon. HTL-DHT heeft ten aanzien van dit onderwerp gedragscodes opgesteld.

3. Een werknemer heeft zonder enige belemmering recht op inzage van alle over hem/haar door HTL-DHT geregistreerde gegevens.

**Artikel 30**

**FINANCIËLE VERSLAGGEVING**

Eenmaal per jaar verstrekt HTL-DHT een, door externe accountants van de vennootschap gecontroleerd, financieel verslag aan de vakorganisaties.

**Artikel 31**

**VEILIGHEID, GEZONDHEID, MILIEU**

Aangaande het PMO.-rapport (Periodiek Medisch Onderzoek) zijn de volgende afspra­ken gemaakt:

1. In het reguliere halfjaarlijkse overleg tussen HTL-DHT en vakorganisatie ­vertegenwoordiging wordt de voortgang van de gemaakte afspraken aangaande de aanbevelingen en conclusies uit het rapport besproken.

2. 4x per jaar vindt overleg plaats tussen V.G.W.M. commissie OR, B.L.G. bestuur en eventuele deskundige(n), teneinde de knelpunten in het rapport te bespreken.

3. 4x per jaar zal het B.L.G.-bestuur de mogelijkheid hebben over boven­staande onderwerpen in het bedrijf en onder werktijd te vergaderen.

4. Bovenstaande procedure zal eveneens van toepassing zijn op een,, milieuplan en/of milieuzorgsysteem binnen de onderneming. (zie artikel 3 lid 5).

**Artikel 32**

OPLEIDING EN SCHOLING

HTL-DHT vindt het belangrijk dat werknemers geschoold worden. HTL-DHT kent 2 soorten opleidingen, t.w. functiegerichte opleidingen en opleidingen die er op gericht zijn om de inzetbaarheid bij HTL-DHT te vergroten.

Functiegerichte opleidingen
Onder functiegerichte opleiding wordt verstaan een opleiding die noodzakelijk is om de functie uit te kunnen oefenen. De werknemer is verplicht een functiegerichte opleiding te volgen. HTL-DHT vergoedt volledig de opleidingskosten.
De opleiding zal zoveel mogelijk buiten werktijd plaatsvinden. Indien de opleiding buiten werktijd plaatsvindt zullen de lesuren, indien de werknemer daadwerkelijk aanwezig is, voor 100% worden vergoed tot een maximum van 8 uur per dag. Indien de functiegerichte opleiding wordt gevolgd die langer duurt dan 2 dagen zal een studiekostenregeling met de werknemer worden overeengekomen.

Opleidingen die de inzetbaarheid bij HTL-DHT vergroten op verzoek van de werknemer
Iedere werknemer kan bij de afdeling Personeelszaken een verzoek indienen om een opleiding te volgen die als resultaat heeft het vergroten van de inzetbaarheid bij HTL-DHT. Een dergelijk verzoek wordt in principe gehonoreerd, indien deze opleiding leidt tot vergroting van de vakbekwaamheid of algemene ontwikkeling en bijdraagt aan een betere of meer omvattende uitoefening van de functie. Opleidingen binnen dit kader zullen altijd buiten werktijd plaatsvinden. Er wordt een studieovereenkomst afgesloten waarin de hoogte van de vergoeding wordt bepaald. Indien een verzoek door HTL-DHT wordt afgewezen zal zij dit schriftelijk motiveren.

Tijdens periodiek overleg zal een overzicht inzake scholing een vast agendapunt vormen. Deze afspraak wordt gedurende de looptijd van deze cao geëvalueerd.

**Artikel 33**

**OVERGANGSBEPALING**

Indien bij het afsluiten van deze cao periodesalarissen en/of andere arbeidsvoorwaarden worden toegepast, die in gunstige zin voor de werknemer afwijken van de bepalingen van deze overeenkomst, dan blijven deze bij de invoering van deze cao gehandhaafd.

**Artikel 34**

**DUUR DER OVEREENKOMST**

Deze overeenkomst treedt voor de duur van 36 maanden in werking met ingang van 1 januari 2016 en eindigt op 31 december 2018, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging vereist is.

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 10 april 2017

Als partij te ene zijde Als partijen ter andere zijde

BV Deli-HTL Tabak Maatschappij FNV

E. Spaans G. Hompe

**BIJLAGEN**

A-1. Functie-indeling

A-2 Procedure van bezwaar en beroep inzake functiewaardering

B. Salarisschalen per 1 januari 2016, 2017 en 2018

 Dagdienst, (verlengde) 2-ploegendienst, 3 ploegendienst en 5-ploegendienst

C. Betaaldata 2017 en 2018

D. Werkgelegenheid en arbeidsplaatsenovereenkomst

E. Vakbondswerk binnen de onderneming

F-1. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

F-2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

G. Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

H. Pensioenpremie overzicht

I. Protocol Wet Verbetering Poortwachter

J. Reglement Persoonlijk Keuze Budget

K. Protocol afspraken bij de cao 2016

# BIJLAGE A-1

**FUNCTIE-INDELING**

**FUNCTIEGROEP NR. FUNCTIEBENAMING**

B

CSlijper

Medewerker huishoudelijke dienst

 Productiemedewerker B

D Productiemedewerker C
 Magazijnmedewerker/heftruckchauffeur

E Junior operator

F Medior Operator

 Aankomend monteur

 Administratief/secretarieel medewerker

G Senior Operator

 Magazijnbeheerder/inkoper

H Assistent voorman

 Monteur

I Voorman

 Allround monteur

 Medewerker laboratorium

De functies waarbij sprake is van structureel overwerk zijn:

Voorman

Bewaking

**BIJLAGE A-2**

**PROCEDURE VOOR BEZWAAR EN BEROEP INZAKE FUNCTIEWAARDERING**

Uitgangspunt is, dat de werknemer schriftelijk is medegedeeld welke functie op hem van toepassing is en in welke functie/salarisgroep die functie (en daarmee de werknemer) is ingedeeld. De werknemer kan tegen die indeling bezwaar hebben.

Tevens kan de werknemer van oordeel zijn dat zijn functie wezenlijk gewijzigd is. In dat geval kan hij bij zijn directe chef een verzoek indienen (schriftelijk en met redenen omkleed) om de functieomschrijving te laten aanpassen en de consequenties voor de indeling te laten onderzoeken.

Het bezwaar van een werknemer kan de volgende fasen doorlopen:

1. bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe chef, schriftelijk en met redenen omkleed; indien dit niet leidt tot tevredenheid, dan kan fase 2 worden ingezet;
2. interne beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op de directie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen; leidt ook dit niet tot tevredenheid, dan kan fase 3 in gang worden gezet;
3. externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op (een deskundige van) zijn vakvereniging dan wel, via de directie, op een externe deskundige.
4. Bezwaarfase
* Een werknemer kan (binnen 2 maanden na die schriftelijke mededeling) bezwaar aantekenen als hij van mening is dat de functie waarin hij is ingedeeld niet op hem van toepassing is, of wanneer hij zich niet met de indeling van die functie kan verenigen.
* Hij meldt dit aan de afdeling Personeelszaken. Personeelszaken initieert een gesprek tussen de werknemer, zijn leidinggevende en personeelszaken (binnen 1 maand na melding aan personeelszaken).
* De leidinggevende bespreekt het bezwaar en motiveert het indelingsresultaat, samen met personeelszaken. Dit gesprek wordt vastgelegd. Wanneer de werknemer alsnog akkoord gaat met de indeling of wanneer de werknemer het bezwaar handhaaft, dan meldt de werknemer resp. de leidinggevende dit schriftelijk aan personeelszaken (binnen 1 maand na het gesprek).
1. Interne beroepsfase
* Personeelszaken meldt het bezwaar aan de directie.
* De directie beoordeelt de bezwaarmelding en de schriftelijke afdoening, raadpleegt zo nodig de bezwaarhebber en diens chef, vraagt de externe adviseur zonodig om toelichtingen, vormt zich een oordeel en doet een uitspraak over het bezwaar, schriftelijk en met redenen omkleed.
De interne beroepsfase is binnen 2 maanden na de melding afgewerkt.
1. Externe beroepsfase
* Wanneer een werknemer het niet eens is met de uitspraak uit de vorige fase dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten dan wel aan de directie (indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging).
* Nader onderzoek wordt uitgevoerd door een (als zodanig “erkende”) deskundige van die vakvereniging en de externe adviseur namens de werkgever. Zij onderzoeken het bezwaar en doen een schriftelijke, bindende uitspraak; de externe beroepsprocedure is binnen 3 maanden na melding afgewerkt. Indien de werknemer niet bij een vakvereniging is aangesloten, dan raadpleegt de directie de externe adviseur; deze brengt zijn standpunt als advies aan de directie uit. Dit advies is bindend.
* Indien het bezwaar gegrond blijkt te zijn, dan worden eventuele effecten met terugwerkende kracht ingevoerd vanaf het moment van indienen van het bezwaar c.q. vanaf het moment van indienen van het verzoek tot functieomschrijvingaanpassing.

Indien de werkgever de termijnen, zoals genoemd in de fase 1, tweede en derde gedachtestreep, en fase 2, niet nakomt, dan wordt het bezwaar van de werknemer automatisch gehonoreerd.

**BIJLAGE B**

























**BIJLAGE C**

|  |  |
| --- | --- |
| **BETAALDATA 2017 en 2018** |  |
|  |  |  |
|  | **Maand** | **Kalender** | **Betaling Variabelen** |
|  | **Betaaldag** | **Weken** |
| **2017** | Januari | 24-jan | 49-50-51-52 (2016) |
| Februari | 24-feb | 1-2-3-4 |
| Maart | 24-mrt | 5-6-7-8 |
| April | 24-apr | 9-10-11-12-13 |
| Mei | 24-mei | 14-15-16-17 |
| Juni | 23-jun | 18-19-20-21 |
| Juli | 24-jul | 22-23-24-25-26 |
| Augustus | 24-aug | 27-28-29-30 |
| September | 25-sep | 31-32-33-34 |
| Oktober | 24-okt | 35-36-37-38-39 |
| November | 24-nov | 40-41-42-43 |
| December | 22-dec | 44-45-46-47-48 |
|  |  |  |
|
|  |  |  |
|  | **Maand** | **Kalender** | **Betaling Variabelen** |
|  | **Betaaldag** | **Weken** |
| **2018** | Januari | 24-jan | 49-50-51-52 (2017) |
| Februari | 23-feb | 1-2-3-4 |
| Maart | 23-mrt | 5-6-7-8 |
| April | 24-apr | 9-10-11-12-13 |
| Mei | 24-mei | 14-15-16-17 |
| Juni | 25-jun | 18-19-20-21 |
| Juli | 24-jul | 22-23-24-25-26 |
| Augustus | 24-aug | 27-28-29-30 |
| September | 24-sep | 31-32-33-34 |
| Oktober | 24-okt | 35-36-37-38-39 |
| November | 23-nov | 40-41-42-43 |
| December | 24-dec | 44-45-46-47-48 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**BIJLAGE D**

WERKGELEGENHEID EN ARBEIDSPLAATSENOVEREENKOMST

Directie van HTL-DHT en FNV te Utrecht en CNV Vakmensen te Houten (verder te noemen de Vakorganisaties) zijn ter zake van werkgelegenheid en arbeidsplaatsen het volgende overeengekomen:

1. De zorg voor de continuïteit van de onderneming brengt voor HTL-DHT met zich mee de zorg voor het behoud/zo mogelijk uitbreiding van werkgelegenheid.

2. De betrokkenheid bij de werkgelegenheid impliceert dat alvorens ontsla­gen overwogen worden, eerst nagegaan zal worden of arbeidsplaatsen kunnen worden behouden.

3. Gedwongen ontslagen van meer dan 10 personen, anders dan om dringende redenen ingevolge
art. 678 BW, zullen zonder voorafgaand overleg met de vakorganisaties niet plaatsvinden.

4. Gestreefd zal worden naar het zoveel mogelijk opvullen van de door het natuurlijk verloop ontstane vacatures. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.

5. Bij vacatures zal HTL-DHT aan eigen personeel voorrang verlenen om te solliciteren. Als intern niet in vacatures kan worden voorzien zullen deze bij het UWV Werkbedrijf worden gemeld en na vervulling daarvan afgemeld.
Tevens worden vacatures gemeld bij het in te schakelen re-integratiebedrijf, teneinde arbeidsgehandicapten naar het arbeidsproces te begeleiden.

6. HTL-DHT zal er naar streven, dat een zodanige personeelsbezetting wordt bereikt en gehandhaafd dat in beginsel geen gebruik behoeft te worden gemaakt van uitzendkrachten.
Alleen in bijzondere omstandig­heden zal HTL-DHT een beroep op uitzendkrachten kunnen doen. Als een groep van tenminste 10 uitzendkrachten gedurende een periode van meer dan
3 maanden ingeleend wordt of niet meer opgeroepen wordt, zal HTL-DHT dit melden aan de beide vakorganisaties. Indien gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, zal met het uitzendbureau wor­den nagegaan, of de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten stro­ken met de cao. HTL-DHT zal een maximale inspanning verrichten om uitzendkrachten in dienst te nemen als er sprake is van een structurele arbeidsplaats.

 Indien wordt besloten tot inschakeling van een uitzendbureau zal HTL-DHT gebruik maken van uitzendkrachten afkomstig van een NEN gecertificeerd uitzendbureau..

7. HTL-DHT zal op eigen initiatief, indien daartoe aanleiding bestaat of indien de vakorganisaties daarom verzoeken, de vakorganisaties informeren ten aan­zien van het gevoerde en te voeren werkgelegenheidsbeleid zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht.

**BIJLAGE E**

**VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING**

1. De vakorganisaties kunnen binnen de onderneming een bedrijfsledengroep formeren en uit het bestuur van deze bedrijfsledengroep één bedrijfs­contactpersoon en één reserve bedrijfscontactper­soon aanwijzen.

 Over de samenstelling van het bestuur en de aanwijzing van een bedrijfscontactpersoon, alsmede over wijziging hierin, worden terstond aan de werkgever schriftelijke mededelingen gedaan.

2. Het bestuur van de bedrijfsledengroep bestaat uit ten hoogste 5 leden. Voor ieder van deze leden kan een vaste plaatsvervanger zijn of worden benoemd.

3. De leden en eventuele plaatsvervangende leden van het bedrijfsledengroepbestuur worden gekozen uit en door de in HTL-DHT werkzame leden van die vakorganisaties, die betrokken zijn bij het overleg in de onderneming.

4. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep zullen door het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed onder­vinden in hun positie als medewerker.

5. De leden van het bedrijfsledengroepbestuur zijn verplicht het vertrouwelijke karakter van mededelingen, die aan hen als zodanig zijn gedaan, te respecteren en de aan hen verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel, waarvoor ze zijn verstrekt.

6. Het bestuur van de bedrijfsledengroep vergadert in beginsel buiten werktijd. In uiterste noodzaak zal in werktijd vergaderd kunnen worden, indien vooraf toestemming van de bedrijfsleiding is verkregen.

7. De bedrijfscontactpersoon kan binnen HTL-DHT, indien zijn/haar werkzaamheden dit toelaten, individueel contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van de vakorganisaties. Hiervoor is vooraf toestemming van de bedrijfsleiding benodigd.

8. De bedrijfscontactpersoon kan onder werktijd, indien zijn/haar werk­zaamheden dit toelaten, contact onderhouden met de bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties. Hiervoor is vooraf toestemming van de bedrijfsleiding benodigd.

9. HTL-DHT is bevoegd - onder opgaaf van redenen - de verleen­de faciliteiten op te schorten ingeval het bedrijfsledengroepbestuur de bedrijfscontactpersoon zich niet aan de gestelde uitgangspunten, regels of bestaande afspraken houdt.

**BIJLAGE F-1**

**ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE TIJD**

De ondergetekenden:

1. B.V. Deli-HTL Tabak Maatschappij, gevestigd te Eindhoven aan de Kanaaldijk Noord
 123,
 ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
 de heer E.Spaans ten deze handelend in de functie van Directeur verder te
 noemen: “werkgever”,

 en

1. Voorletters en Achternaam
 Straat en huisnummer
 Postcode en Plaats
 geboortedatum:
 hierna te noemen: “werknemer”,
 paspoort/rijbewijs nr ………………. waarvan een kopie is aangehecht;

**Verklaren hierbij:**

de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan en de tussen hen beiden overeengekomen arbeidsvoorwaarden schriftelijk vast te leggen als volgt:

Artikel 1. Ingangsdatum, onbepaalde tijd

1.1 Deze arbeidsovereenkomst is van kracht met ingang van 1-1-2016.

1.2 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd en eindigt in ieder geval, zonder dat opzegging is vereist, op de dag dat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt..

Artikel 2. Proeftijd

* + 1. Conform de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor beide partijen de eerste 8 weken van de arbeidsovereenkomst als proeftijd.

 Gedurende deze proeftijd kan de arbeidsovereenkomst wederzijds op elk moment

 zonder opgave van reden door opzegging met onmiddellijke ingang worden beëindigd.

Artikel 3. Functie

3.1 Werknemer zal worden aangesteld in de functie van ………………

3.2 Standplaats van werknemer zal zijn Eindhoven.

 Werknemer is verplicht om in het kader van zijn functie ook werkzaamheden elders uit te voeren.

3.3 De werknemer verplicht zich om zich als een goed werknemer te gedragen.
Dit betekent dat hij de werkzaamheden naar beste vermogen zal verrichten en alles zal doen en nalaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten, hetgeen o.a. met zich meebrengt dat hij meewerkt aan alle maatregelen die de werkgever redelijkerwijs gewenst acht:

 - voor verhoging van kennis, de vaardigheid of de productiviteit van de werknemer;

- in het belang van de gezondheid van de werknemer, andere werknemers van werkgever of derden;

3.4 De werknemer verplicht zich bij het verrichten van de werkzaamheden de richtlijnen en instructies van de werkgever op te volgen, daaronder mede begrepen de richtlijnen en instructies in het kader van de Arbo-wetgeving. Ook de gedragscodes van de moedermaatschappij, Universal Company uit Amerika, zijn van toepassing.
Deze gedragscodes zijn toegevoegd aan deze arbeidsovereenkomst en maken derhalve onverkort deel uit van deze overeenkomst.

3.5 De werknemer verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tussen de werkgever en werknemer overeengekomen, dan wel een andere functie te vervullen voor zover dit redelijkerwijs van werknemer kan worden verlangd en de opgedragen werkzaamheden verband houden met het bedrijf van werkgever.

3.6 Werknemer verplicht zich wijzigingen in de persoonlijke gegevens tijdig door te geven voorzover deze voor werkgever redelijkerwijs van belang kunnen zijn. De gevolgen van het niet tijdig doorgeven van wijzigingen zijn voor rekening van de werknemer.

3.7 Werknemer verplicht zich tijdens diens arbeidstijden niet onder invloed van alcohol en/of soft en/of hard drugs te verkeren en hier ook in diens privé tijd naar te leven.
De werknemer aanvaardt, dat een met dit artikellid strijdig handelen kan leiden tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst – waaronder mede een opzegging wegens dringende reden (‘ontslag op staande voet’) door werkgever kan worden begrepen.

3.8 Werknemer stemt door ondertekening van dit contract ermee in een eventuele affectieve relatie met een collega of relatie van de werkgever aan de werkgever te melden.

3.9 Werknemer is bereid om in de toekomst te werken in een ander rooster dan dat nu overeengekomen is onder art. 7.

3.10 Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst uitdrukkelijk, dat hij in de uitoefening van zijn functie bij werkgever niet gehinderd wordt door een concurrentie- en/of relatiebeding zoals (eventueel) door hem overeengekomen bij zijn vorige werkgever(s).

Artikel 4. Collectieve arbeidsovereenkomst

4.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de meest recente Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor B.V. Deli-HTL Tabak Maatschappij (hierna te noemen: “cao”) van toepassing voor zover daarvan niet waar mogelijk in deze overeenkomst wordt afgeweken.

Artikel 5. Salaris

5.1 Het salaris van werknemer bedraagt Euro € …….,-- bruto per maand, exclusief vakantietoeslag.

5.2 Jaarlijks zal aan werknemer in de maand juni de vakantietoeslag worden betaald gelijk aan het in de cao bepaalde percentage (thans 8%) over het brutosalaris.

Artikel 6. Overige vergoedingen

6.1 Jaarlijks zal werkgever aan werknemer een eindejaarsuitkering betalen gelijk aan het in de cao bepaalde percentage (thans 8%).

Artikel 7. Werktijden

7.1 De overeengekomen normale werktijd bedraagt gemiddeld .. uur per week.

7.2 Indien voor enig jaar de toepasselijke cao een hoger of lager aantal uren per week voorschrijft dan het in sub 1 bepaalde aantal, zal het aantal voor de werknemer geldende uren per week conform de cao worden vermeerderd c.q. verminderd.

Artikel 8. Vakantie

8.1 Werknemer heeft recht op .. vakantiedagen per kalenderjaar bij een volledige werkweek van .. uur per week. Indien de dienstbetrekking korter duurt dan een jaar, en/of de arbeidstijd geen volledige werkweek bedraagt, wordt het aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd.

8.2 Indien voor enig jaar de toepasselijke cao een hoger of lager minimum aantal vakantiedagen voorschrijft dan het in sub 1 bepaalde aantal, zal het aantal voor de werknemer geldende vakantiedagen conform de cao worden vermeerderd c.q. verminderd.

Artikel 9. Pensioenregeling

9.1 Werknemer zal met inachtneming van de pensioenwet, vanaf 2008 vanaf 21 jaar verzekerd zijn voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij de “Vereniging Ned. Pensioenfonds voor de Sigarenindustrie en Aanverwante Bedrijven” (VNPS), onder voorbehoud van aanvaarding door het pensioenfonds/de verzekeraar.

Artikel 10. Reiskostenvergoeding

10.1 Werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding conform de cao.

Artikel 11. Ziekte/Arbeidsongeschiktheid

11.1 Ingeval werknemer door ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, geeft hij hiervan kennis aan werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid conform de regels en voorwaarden, gesteld in het verzuimprotocol.

11.2 Werknemer verplicht zich om zich te houden aan het verzuimprotocol (hierbij overhandigd).

11.3 De door de werkgever aangewezen ARBO-dienst/bedrijfsarts/verzekerings-geneeskundige kan de werknemer onderzoeken om vast te stellen:

 a. of er sprake is van een verhindering tot het verrichten van werkzaamheden wegens ziekte;

 b. of de werknemer de verhindering tot het verrichten van de werkzaamheden opzettelijk heeft veroorzaakt;

 c. of de werknemer zijn genezingsproces vertraagt;

d. of de werknemer zich ten onrechte niet of onvoldoende laat behandelen;

 e. of andere maatregelen of voorzieningen nodig zijn voor het herstel of bevorderen van de gezondheid van de werknemer;

 f. wanneer de werkzaamheden, en in welke mate, kunnen worden hervat.

11.4 Indien de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zal werkgever het loon doorbetalen overeenkomstig het bepaalde in de cao. Indien de werkgever om hem moverende redenen besluit ten gunste van de werknemer van het in de cao bepaalde af te wijken, geschiedt zulks geheel onverplicht en kan de werknemer daaraan, ook ten aanzien van de toekomst, geen rechten ontlenen.

Artikel 12. Geheimhouding

12.1 Werknemer zal geheimhouding betrachten met betrekking tot alle bijzonderheden werkgevers onderneming en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende, of daarmee verband houdende.

12.2 Het is werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrek­king, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm dan ook en in welke voege ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige bijzonderheden de onderneming van werkgever en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende of daarmee verband houdende.

12.3 Het is werknemer verboden aantekeningen, tekeningen, of andere bescheiden, brieven, recepten, kopieën en/of afschrif­ten van een en ander, gereed­schappen, modellen, vervaardigde producten, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens of welke zaken dan ook mede te nemen, te doen mede nemen, te verzenden en doen verzenden, of daarin inzage te geven en doen geven, en/of op enige andere wijze daarover te beschik­ken, of daarvan gebruik te maken, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk toegestaan door werkgever.

Eveneens is het werknemer verboden bezichtiging toe te staan van machines, installaties of werkplaatsen of enige andere zaken onder de hoede van werkgever, alsmede is verboden buiten werkgever om gebruik te maken van de kennis van werkgever en zijn activiteiten.

12.4 Werknemer is verplicht vooraf toestemming van werkgever te vragen en te verkrijgen voor publicaties in woord of geschrift, die de belangen van werkgever op enigerlei wijze kunnen raken.

12.5 Bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aanteke­ningen, tekeningen, modellen, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens etc., betrekking hebbende op de bedrijfsaangelegenhe­den moeten op eerste verzoek van werkgever, doch in elk geval bij het einde van de dienstbe­trekking onverwijld door werknemer bij werkgever worden ingeleverd.

12.6 Al het hiervoor bepaalde geldt evenzeer en onverkort voor gegevens, bescheiden, machines, installaties of enige andere zaken hoe ook genaamd, van klanten van werkgever respectievelijk met de werkgever gelieerde ondernemingen.

12.7 Overtreding door de werknemer van het in de leden 1 t/m 6 gestelde vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Artikel 13. Rechten van intellectuele eigendom

13.1 Aan werkgever komt in binnen- en buitenland het uitsluitend (eigendoms)recht toe op de octrooien, modellen, tekeningen en/of enig ander recht van intellectuele eigendom voortvloeiende uit de werkzaamheden die de werknemer tijdens de dienstbetrekking heeft verricht, dan wel gedurende een jaar na afloop daarvan daaruit voortvloeien.

13.2 Werknemer is verplicht om werkgever op de hoogte te stellen van alle door en tijdens of binnen een jaar na het einde van de dienstbetrekking verrichte prestaties die in Nederland of elders kunnen leiden tot het ontstaan van rechten van intellectuele eigendom, waaronder in ieder geval mede zijn begrepen uitvindingen, computerprogramma's, werkwijze, prestaties op het gebied van industriële vormgeving en al dergelijke.

13.3 Werknemer is verplicht de daarmee samenhangende rechten zowel in Nederland als elders aan werkgever op de kortst mogelijke termijn over te dragen, behoudens het hierna bepaalde, althans en voorzover deze rechten al niet krachtens de wet en/of de overeenkomst aan werkgever toekomen.

13.4 Werknemer is verplicht ook nadat de dienstbetrekking is beëindigd werkgever alle medewerking te verlenen welke werkgever van hem zal verlangen in verband met de vestiging, beschikking over en handhaving van de aan haar toekomende en/of overgedragen rechten als hier bedoeld.

13.5 Werkgever is niet verplicht om voor de aan hem toekomende, of overgedragen rechten als voornoemd wettelijke bescherming aan te vragen. In geval van octrooiaanvrage zal werkgever waar mogelijk bevorderen, dat werknemer in het octrooischrift als uitvinder wordt genoemd.

13.6 De werknemer erkent dat zijn salaris als bedoeld in art. 5 van deze overeenkomst een vergoeding inhoudt voor het feit, dat hem rechten met betrekking tot de intellectuele eigendom niet toekomen en hij de intellectuele eigendom voorzover nog nodig, overdraagt aan werkgever.

Artikel 14. Nevenactiviteiten

14.1 Tijdens het dienstverband zal de werknemer, zonder voorafgaande schriftelijke

 toestemming van werkgever geen nevenwerkzaamheden en/of nevenactiviteiten

 verrichten, al dan niet gehonoreerd, zulks ter uitsluitende beoordeling van de werkgever.

14.2 Niet juiste naleving van deze bepaalde in lid 1 zal door de werkgever als dringende reden kunnen worden aangemerkt.

14.3 Op uitdrukkelijk schriftelijk en gemotiveerd verzoek van de werknemer kan de werkgever in het algemeen of voor bepaalde gevallen toestemming verlenen om van het bepaalde in dit artikel af te wijken. De werkgever kan aan de toestemming voorwaarden verbinden.

Artikel 15. Concurrentiebeding/relatiebeding

15.1 Gedurende de dienstbetrekking, zomede gedurende een periode van één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst, zal werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen activiteiten ondernemen binnen Nederland op welke wijze en in welke vorm dan ook, hetzij in dienstbetrekking, hetzij onder eigen naam, hetzij door middel van samenwerking met natuurlijke of rechtspersonen, welke gelijk of gelijksoortig zijn aan de activiteiten van de werkgever of daarmee gelieerde ondernemingen, hieronder begrepen (financiële) deelname in en/of (in)directe zeggenschap over bedrijven welke gelijk of gelijksoortig zijn aan de activiteiten van de werkgever of aan de werkgever gelieerde ondernemingen. Het in dit artikel bepaalde zal ook bij wijziging van de functie van de werknemer gelding behouden.

15.2 De werknemer verbindt zich gedurende het dienstverband en gedurende één jaar na het einde van het dienstverband zich ervan te zullen onthouden contacten te (doen) leggen en/of te (doen) onderhouden, zowel direct als indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, met klanten, leveranciers of andere relaties van werkgever, en de aan haar gelieerde ondernemingen.

Onder klanten dient ten deze te worden verstaan die bedrijven, ondernemingen en/of instellingen in wier opdracht, al dan niet direct, de werkgever gedurende de laatste twee jaar van het dienstverband met de werknemer werkzaamheden heeft verricht, alsmede die klanten aan wie de werkgever gedurende de laatste twee jaar van het dienstverband offerte heeft uitgebracht en/of van wie de werkgever gedurende die periode een aanvraag tot het doen van een offerte heeft ontvangen.

Artikel 16.

16.1 Het is werknemer verboden om van derden ten eigen bate direct of indirect enig voordeel aan te nemen of te billijken verband houdende met zijn werkzaamheden in dienst van werkgever.

Artikel 17. Boetebepaling

17.1 In afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW zal werknemer bij iedere overtreding en/of niet-nakoming van artikels 12 tot en met 16 een onmiddellijk opeisbare tot voordeel van de werkgever strekkende boete verbeuren van Euro 5.000 ineens, te vermeerderen met een bedrag van Euro 1.000 per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd de overige rechten van de werkgever krachtens de wet of de onderhavige overeenkomst, zoals het recht op nakoming van de overtreden bepaling dan wel een verbod of, in plaats van deze boete, schadevergoeding te vorderen alsmede tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, indien die nog mocht bestaan.

Artikel 18.

18.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Uitsluitend de Nederlandse rechter is bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen partijen.

Artikel 19. Vervanging bij nietigheid

19.1 Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zoveel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.

Aldus opgemaakt en ondertekend te ……………………………………… op ………………………………………

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Werkgever Werknemer

B.V. Deli-HTL Tabak Maatschappij Voorletters en Achternaam

De heer E.Spaans

Bij ondertekening heeft werknemer ontvangen:

- Collectieve Arbeidsovereeenkomst voor B.V. Deli-HTL Tabak Maatschappij

- Verzuimprotocol

- Procedure voor ziekmelding

- Personeelshandboek

- Gedragscode Universal Company

BIJLAGE F-2

**ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**

De ondergetekenden:

1. B.V. Deli-HTL Tabak Maatschappij, gevestigd te Eindhoven aan de Kanaaldijk Noord 123,
ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
de heer E. Spaans ten deze handelend in de functie van Directeur verder te noemen: “werkgever”,

 en

2. Voorletters en Achternaam
 Straat en huisnummer
 Postcode en Plaats
 geboortedatum:
 hierna te noemen: “werknemer”,
 paspoort/rijbewijs nr ………… waarvan een kopie is aangehecht;

**Verklaren hierbij:**

de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan en de tussen hen beiden overeengekomen arbeidsvoorwaarden schriftelijk vast te leggen als volgt:

Artikel 1. Ingangsdatum, bepaalde tijd

1.1 Deze arbeidsovereenkomst is van kracht met ingang van 00-00-0000.

1.2 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege op 00-00-0000, zonder dat hiervoor opzegging vereist is.

Artikel 2. Proeftijd

* + 1. Conform de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor beide partijen de ……Gedurende deze proeftijd kan de arbeidsovereenkomst wederzijds op elk moment zonder opgave van reden door opzegging met onmiddellijke ingang worden beëindigd.

Of

* 1. Voor deze arbeidsovereenkomst geldt geen proeftijd.

Artikel 3. Functie

3.1 Werknemer zal worden aangesteld in de functie van ………….

3.2 Standplaats van werknemer zal zijn Eindhoven.

 Werknemer is verplicht om in het kader van zijn functie ook werkzaamheden elders uit te voeren.

3.3 De werknemer verplicht zich om zich als een goed werknemer te gedragen.
Dit betekent dat hij de werkzaamheden naar beste vermogen zal verrichten en alles zal doen en nalaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten, hetgeen o.a. met zich meebrengt dat hij meewerkt aan alle maatregelen die de werkgever redelijkerwijs gewenst acht:

 - voor verhoging van kennis, de vaardigheid of de productiviteit van de werknemer;

- in het belang van de gezondheid van de werknemer, andere werknemers van

 werkgever of derden;

3.4 De werknemer verplicht zich bij het verrichten van de werkzaamheden de richtlijnen en instructies van de werkgever op te volgen, daaronder mede begrepen de richtlijnen en instructies in het kader van de Arbo-wetgeving. Ook de gedragscodes van de moedermaatschappij, Universal Company uit Amerika, zijn van toepassing. Deze gedragscodes zijn toegevoegd aan deze arbeidsovereenkomst en maken derhalve onverkort deel uit van deze overeenkomst.

3.5 De werknemer verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tussen de werkgever en werknemer overeengekomen, dan wel een andere functie te vervullen voor zover dit redelijkerwijs van werknemer kan worden verlangd en de opgedragen werkzaamheden verband houden met het bedrijf van werkgever.

3.6 Werknemer verplicht zich wijzigingen in de persoonlijke gegevens tijdig door te geven voorzover deze voor werkgever redelijkerwijs van belang kunnen zijn. De gevolgen van het niet tijdig doorgeven van wijzigingen zijn voor rekening van de werknemer.

3.7 Werknemer verplicht zich tijdens diens arbeidstijden niet onder invloed van alcohol en/of soft en/of hard drugs te verkeren en hier ook in diens privé tijd naar te leven.
De werknemer aanvaardt, dat een met dit artikellid strijdig handelen kan leiden tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst – waaronder mede een opzegging wegens dringende reden (‘ontslag op staande voet’) door werkgever kan worden begrepen.

3.8 Werknemer stemt door ondertekening van dit contract ermee in een eventuele affectieve relatie met een collega of relatie van de werkgever aan de werkgever te melden.

3.9 Werknemer is bereid om in de toekomst te werken in een ander rooster dan dat nu overeengekomen is onder art. 7.

3.10 Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst uitdrukkelijk, dat hij in de uitoefening van zijn functie bij werkgever niet gehinderd wordt door een concurrentie- en/of relatiebeding zoals (eventueel) door hem overeengekomen bij zijn vorige werkgever(s).

Artikel 4. Collectieve arbeidsovereenkomst

4.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de meest recente Collectieve Arbeidsovereenkomst voor B.V. Deli-HTL Tabak Maatschappij (hierna te noemen: “cao”) van toepassing voor zover daarvan niet waar mogelijk in deze overeenkomst wordt afgeweken.

Artikel 5. Salaris

5.1 Het salaris van werknemer bedraagt Euro €……..,-- bruto per maand, exclusief vakantietoeslag.

5.2 Jaarlijks zal aan werknemer in de maand juni de vakantietoeslag worden betaald gelijk aan het in de cao bepaalde percentage (thans 8%) over het brutosalaris.

Artikel 6. Overige vergoedingen

6.1 Jaarlijks zal werkgever aan werknemer een eindejaarsuitkering betalen gelijk aan het in de cao bepaalde percentage (thans 8%).

Artikel 7. Werktijden

7.1 De overeengekomen normale werktijd bedraagt gemiddeld .. uur per week.

7.2 Indien voor enig jaar de toepasselijke cao een hoger of lager aantal uren per week voorschrijft dan het in sub 1 bepaalde aantal, zal het aantal voor de werknemer geldende uren per week conform de cao worden vermeerderd c.q. verminderd.

Artikel 8. Vakantie

8.1 Werknemer heeft recht op .. vakantiedagen per kalenderjaar bij een volledige werkweek van .. uur per week. Indien de dienstbetrekking korter duurt dan een jaar, en/of de arbeidstijd geen volledige werkweek bedraagt, wordt het aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd.

8.2 Indien voor enig jaar de toepasselijke cao een hoger of lager minimum aantal vakantiedagen voorschrijft dan het in sub 1 bepaalde aantal, zal het aantal voor de werknemer geldende vakantiedagen conform de cao worden vermeerderd c.q. verminderd.

Artikel 9. Pensioenregeling

9.1 Werknemer zal met inachtneming van de pensioenwet, vanaf 2008 vanaf 21 jaar verzekerd zijn voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij de “Vereniging Ned. Pensioenfonds voor de Sigarenindustrie en Aanverwante Bedrijven” (VNPS), onder voorbehoud van aanvaarding door het pensioenfonds/de verzekeraar.

Artikel 10. Reiskostenvergoeding

10.1 Werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding conform de cao.

Artikel 11. Ziekte/Arbeidsongeschiktheid

11.1 Ingeval werknemer door ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, geeft hij hiervan kennis aan werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid conform de regels en voorwaarden, gesteld in het verzuimprotocol.

11.2 Werknemer verplicht zich om zich te houden aan het verzuimprotocol (hierbij overhandigd).

11.3 De door de werkgever aangewezen ARBO-dienst/bedrijfsarts/verzekerings-geneeskundige kan de werknemer onderzoeken om vast te stellen:

 a. of er sprake is van een verhindering tot het verrichten van werkzaamheden wegens ziekte;

 b. of de werknemer de verhindering tot het verrichten van de werkzaamheden opzettelijk heeft veroorzaakt;

 c. of de werknemer zijn genezingsproces vertraagt;

d. of de werknemer zich ten onrechte niet of onvoldoende laat behandelen;

 e. of andere maatregelen of voorzieningen nodig zijn voor het herstel of bevorderen van de gezondheid van de werknemer;

 f. wanneer de werkzaamheden, en in welke mate, kunnen worden hervat.

11.4 Indien de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zal werkgever het loon doorbetalen overeenkomstig het bepaalde in de cao. Indien de werkgever om hem moverende redenen besluit ten gunste van de werknemer van het in de cao bepaalde af te wijken, geschiedt zulks geheel onverplicht en kan de werknemer daaraan, ook ten aanzien van de toekomst, geen rechten ontlenen.

Artikel 12. Geheimhouding

12.1 Werknemer zal geheimhouding betrachten met betrekking tot alle bijzonderheden werkgevers onderneming en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende, of daarmee verband houdende.

12.2 Het is werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrek­king, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm dan ook en in welke voege ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige bijzonderheden de onderneming van werkgever en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende of daarmee verband houdende.

12.3 Het is werknemer verboden aantekeningen, tekeningen, of andere bescheiden, brieven, recepten, kopieën en/of afschrif­ten van een en ander, gereed­schappen, modellen, vervaardigde producten, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens of welke zaken dan ook mede te nemen, te doen mede nemen, te verzenden en doen verzenden, of daarin inzage te geven en doen geven, en/of op enige andere wijze daarover te beschik­ken, of daarvan gebruik te maken, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk toegestaan door werkgever.

Eveneens is het werknemer verboden bezichtiging toe te staan van machines, installaties of werkplaatsen of enige andere zaken onder de hoede van werkgever, alsmede is verboden buiten werkgever om gebruik te maken van de kennis van werkgever en zijn activiteiten.

12.4 Werknemer is verplicht vooraf toestemming van werkgever te vragen en te verkrijgen voor publicaties in woord of geschrift, die de belangen van werkgever op enigerlei wijze kunnen raken.

12.5 Bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aanteke­ningen, tekeningen, modellen, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens etc., betrekking hebbende op de bedrijfsaangelegenhe­den moeten op eerste verzoek van werkgever, doch in elk geval bij het einde van de dienstbe­trekking onverwijld door werknemer bij werkgever worden ingeleverd.

12.6 Al het hiervoor bepaalde geldt evenzeer en onverkort voor gegevens, bescheiden, machines, installaties of enige andere zaken hoe ook genaamd, van klanten van werkgever respectievelijk met de werkgever gelieerde ondernemingen.

12.7 Overtreding door de werknemer van het in de leden 1 t/m 6 gestelde vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Artikel 13. Rechten van intellectuele eigendom.

13.1 Aan werkgever komt in binnen- en buitenland het uitsluitend (eigendoms)recht toe op de octrooien, modellen, tekeningen en/of enig ander recht van intellectuele eigendom voortvloeiende uit de werkzaamheden die de werknemer tijdens de dienstbetrekking heeft verricht, dan wel gedurende een jaar na afloop daarvan daaruit voortvloeien.

13.2 Werknemer is verplicht om werkgever op de hoogte te stellen van alle door en tijdens of binnen een jaar na het einde van de dienstbetrekking verrichte prestaties die in Nederland of elders kunnen leiden tot het ontstaan van rechten van intellectuele eigendom, waaronder in ieder geval mede zijn begrepen uitvindingen, computerprogramma's, werkwijze, prestaties op het gebied van industriële vormgeving en al dergelijke.

13.3 Werknemer is verplicht de daarmee samenhangende rechten zowel in Nederland als elders aan werkgever op de kortst mogelijke termijn over te dragen, behoudens het hierna bepaalde, althans en voorzover deze rechten al niet krachtens de wet en/of de overeenkomst aan werkgever toekomen.

13.4 Werknemer is verplicht ook nadat de dienstbetrekking is beëindigd werkgever alle medewerking te verlenen welke werkgever van hem zal verlangen in verband met de vestiging, beschikking over en handhaving van de aan haar toekomende en/of overgedragen rechten als hier bedoeld.

13.5 Werkgever is niet verplicht om voor de aan hem toekomende, of overgedragen rechten als voornoemd wettelijke bescherming aan te vragen. In geval van octrooiaanvrage zal werkgever waar mogelijk bevorderen, dat werknemer in het octrooischrift als uitvinder wordt genoemd.

13.6 De werknemer erkent dat zijn salaris als bedoeld in art. 5 van deze overeenkomst een vergoeding inhoudt voor het feit, dat hem rechten met betrekking tot de intellectuele eigendom niet toekomen en hij de intellectuele eigendom voorzover nog nodig, overdraagt aan werkgever.

Artikel 14. Nevenactiviteiten

14.1 Tijdens het dienstverband zal de werknemer, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever geen nevenwerkzaamheden en/of nevenactiviteiten verrichten, al dan niet gehonoreerd, zulks ter uitsluitende beoordeling van de werkgever.

14.2 Niet juiste naleving van deze bepaalde in lid 1 zal door de werkgever als dringende reden kunnen worden aangemerkt.

14.3 Op uitdrukkelijk schriftelijk en gemotiveerd verzoek van de werknemer kan de werkgever in het algemeen of voor bepaalde gevallen toestemming verlenen om van het bepaalde in dit artikel af te wijken. De werkgever kan aan de toestemming voorwaarden verbinden.

Artikel 15. Concurrentiebeding/relatiebeding

15.1 Gedurende de dienstbetrekking, zomede gedurende een periode van één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst, zal werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen activiteiten ondernemen binnen Nederland op welke wijze en in welke vorm dan ook, hetzij in dienstbetrekking, hetzij onder eigen naam, hetzij door middel van samenwerking met natuurlijke of rechtspersonen, welke gelijk of gelijksoortig zijn aan de activiteiten van de werkgever of daarmee gelieerde

 ondernemingen, hieronder begrepen (financiële) deelname in en/of (in)directe

 zeggenschap over bedrijven welke gelijk of gelijksoortig zijn aan de activiteiten van de werkgever of aan de werkgever gelieerde ondernemingen. Het in dit artikel bepaalde zal ook bij wijziging van de functie van de werknemer gelding behouden.

15.2 De werknemer verbindt zich gedurende het dienstverband en gedurende één jaar na het einde van het dienstverband zich ervan te zullen onthouden contacten te (doen) leggen en/of te (doen) onderhouden, zowel direct als indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, met klanten, leveranciers of andere relaties

 van werkgever, en de aan haar gelieerde ondernemingen.

Onder klanten dient ten deze te worden verstaan die bedrijven, ondernemingen en/of instellingen in wier opdracht, al dan niet direct, de werkgever gedurende de laatste twee jaar van het dienstverband met de werknemer werkzaamheden heeft verricht, alsmede die klanten aan wie de werkgever gedurende de laatste twee jaar van het dienstverband offerte heeft uitgebracht en/of van wie de werkgever gedurende die periode een aanvraag tot het doen van een offerte heeft ontvangen.

Artikel 16.

16.1 Het is werknemer verboden om van derden ten eigen bate direct of indirect enig voordeel aan te nemen of te billijken verband houdende met zijn werkzaamheden in dienst van werkgever.

Artikel 17. Boetebepaling

17.1 In afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW zal werknemer bij iedere overtreding en/of niet-nakoming van artikels 12 tot en met 16 een onmiddellijk opeisbare tot voordeel van de werkgever strekkende boete verbeuren van Euro 5.000 ineens, te vermeerderen met een bedrag van Euro 1.000 per dag voor iedere dag

dat de overtreding voortduurt, onverminderd de overige rechten van de werkgever krachtens de wet of de onderhavige overeenkomst, zoals het recht op nakoming van de overtreden bepaling dan wel een verbod of, in plaats van deze boete, schadevergoeding te vorderen alsmede tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, indien die nog mocht bestaan.

Artikel 18.

18.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Uitsluitend de Nederlandse rechter is bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen partijen.

Artikel 19. Vervanging bij nietigheid

19.1 Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zoveel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.

Aldus opgemaakt en ondertekend te ……………………………………… op ………………………………………

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Werkgever Werknemer

B.V. Deli-HTL Tabak Maatschappij Voorletters en Achternaam

De heer E. Spaans

Bij ondertekening heeft werknemer ontvangen:

- Collectieve Arbeidsovereeenkomst voor B.V. Deli-HTL Tabak Maatschappij

- Verzuimprotocol

- Procedure voor ziekmelding

- Personeelshandboek

- Gedragscode Universal Company

BIJLAGE G

**Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)**

In het kader van de re-integratie van arbeidsgehandicapten.

HTL-DHT neemt op zich gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het ar­beidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van medewerkers.

1. HTL-DHT is verplicht zich in te spannen (re-integratieverantwoordelijkheid van HTL-DHT conform het gestelde in artikel 7:658a BW) om de arbeidsgehandicapte werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten welke voor zijn krachten en bekwaam­heid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding, arbeidsverle­den en mogelijkheden kan worden opgedragen, zulks tenzij op grond van omstandighe­den dit van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Deze re-integratieverantwoordelijkheid heeft betrekking op inspanningen tot re-integratie die zowel binnen het bedrijf alsmede bij een ander bedrijf plaats kunnen vinden. Dit alles met in achtneming van het protocol. (bijlage I)

2. HTL-DHT zal in overleg met deskundigen een beleid voeren ter voorkoming van lang­durig ziekteverzuim en van uitstroom naar de WIA van de mede­werkers.

3. Met eventuele gebruikmaking van door de overheid daarvoor beschik­baar te stellen faciliteiten, zal HTL-DHT in overleg met deskundi­gen met behulp van de instrumenten uit de WIA een beleid ontwikkelen op grond waarvan gekomen kan worden tot concrete aanpassingen van het werk en de werkomstandigheden voor zowel nieuwe als reeds in dienst zijnde arbeidsgehandicapte werknemers.

4. HTL-DHT zal bij de werving van personeel systematisch aandacht schenken aan de mogelijkheid arbeidsgehandicapten in aanmerking te laten komen voor de vervulling van bepaalde vacatures.

**BIJLAGE H**

#### PENSIOENPREMIE OVERZICHT

|  |  |
| --- | --- |
|  | **PREMIEVERDELING****UITGEDRUKT IN EEN % VAN DE LOONSOM** |
|  | **WERKGEVER** | **WERKNEMER** |
| Basispremie van 21,7% | 10,85% | 10,85% |
|  | 7% | 7% |
| **Basispremie per 1 januari 2017** | **= 11,8%** | **= 6,2%** |

1. De basispremie per 1-1-2017 bedraagt 21,7%. Hiervan is de verdeling 50%-50% tussen werkgever en werknemer deel.
2. Eventuele toekomstige premie aanpassingen worden ook 50%-50% verdeeld tussen werkgever en werknemer deel.

#### BIJLAGE I

#### PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

(voor de werknemer waarop de WAO en WIA bepalingen van toepassing zijn)

1. Indien het UWV Werkbedrijf bij de behandeling van een aanvraag tot een/WIA uitkering vaststelt dat door HTL-DHT onvoldoende re-integratie inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% op het maandsalaris. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% op het maandsalaris zal voor de werknemer waarop de WAO/WIA van toepassing is maximaal 104 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziektedag.
Het voorgaande is tevens van toepassing indien HTL-DHT en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO//WIA uitkering uit te stellen.
2. HTL-DHT zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. HTL-DHT zal zich primair inspannen tot het vinden van een interne functie. Indien deze inspanning geen passende functie oplevert wordt in tweede aanleg een inspanning verricht voor het vinden van een externe functie. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden geplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV Werkbedrijf. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen.
3. Het loon zal tot maximaal 6 weken na het aanvragen van een second opinion worden doorbetaald. De werknemer dient bij het achterwege blijven van een antwoord van het UWV Werkbedrijf op de second opinion in de 4de week na de aanvraag, contact met het UWV Werkbedrijf op te nemen. HTL-DHT wordt hiervan in kennis gesteld. Indien in de 5de week nog geen antwoord van het UWV Werkbedrijf wordt ontvangen dient werknemer HTL-DHT hier onmiddellijk van in kennis te stellen. Vervolgens wordt in een gezamenlijk schrijven door HTL-DHT en sociale partner het UWV Werkbedrijf verzocht voor het einde van de 6de week waarin de aanvraag is gedaan een bindende uitspraak te doen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd, het UWV Werkbedrijf aansluitend tot het oordeel komt dat deze weigering onterecht is geweest en de betreffende werknemer blijft volharden in de weigering de passende functie te aanvaarden, wordt de loonbetaling onmiddellijk stop gezet. Indien een uitspraak van het UWV Werkbedrijf na
6 weken achterwege blijft zal spoedig na het verstrijken van deze 6 wekentermijn overleg tussen de sociale partners plaatsvinden.
4. HTL-DHT draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. HTL-DHT zal in overleg met de Ondernemingsraad (OR) komen tot een selectie van een of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van HTL-DHT. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitsdiensten.
6. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Indien door belanghebbende partijen wordt overeengekomen nog niet tot een definitieve plaatsing over te gaan dan kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit genomen kan worden. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval bezien worden hoe arbeidsrechterlijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld. Voor de volledigheid wordt de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie voor het eind van de periode van de eerste 13 weken verzocht contact met zijn vakbond hierover op te nemen. Indien de betrokken werknemer dat wenst, wordt de vakbond waar hij/zij lid van zijn door het bedrijf uitgenodigd om deel te nemen aan de hierboven beschreven gesprekken en besluitvorming.

**BIJLAGE J**

**REGLEMENT PERSOONLIJK KEUZE BUDGET**

HTL-DHT biedt werknemers geboren op af na 1 januari 1955 of in dienst op of na 1 januari 2012 jaarlijks de gelegenheid een gedeelte van zijn arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze samen te stellen. Daarvoor stelt zij een Persoonlijk Keuze Budget (verder te noemen PKB) beschikbaar. Dit budget kan door de werknemers worden aangewend voor verschillende bestedingsdoelen. De hoogte van het PKB is opgenomen in de cao onder artikel 20.

Het beschikbare PKB komt vanaf 1 januari van enig jaar ter beschikking van de werknemer in die zin dat het PKB bedrag wordt gereserveerd. De werknemer kan gedurende het jaar gebruikmaken van zijn PKB door hiervoor een verzoek in te dienen bij de afdeling Personeelszaken.

Indien een werknemer tijdens het jaar uit dienst gaat wordt het opgebouwde PKB uitbetaald onder aftrek van het reeds opgenomen bedrag. Hierbij geldt dat het beschikbaar gestelde jaarbedrag aan PKB na evenredigheid van het dienstverband wordt berekend. Mocht er meer zijn opgenomen dan opgebouwd wordt dit bedrag verrekend met eventuele openstaande vakantiedagen, vakantietoeslag of eindejaarsuitkering.

De werknemer kan zijn PKB aanwenden voor de volgende doelen:

* Aankoop van extra vakantiedagen.. Voor het aankopen van dagen wordt de volgende formule gebruikt: aantal in te kopen uren vermenigvuldigd met het individueel geldend uurloon. Alle medewerkers met een dienstverband van minder dan 40 uur per week mogen maximaal 8 extra vakantiedagen uit het PKB financieren. De medewerkers met een dienstverband van 40 uur per week mogen maximaal 12 extra vakantiedagen uit het PKB financieren. Deze extra dagen mogen niet gekoppeld worden aan de reguliere vakantieperiodes.
* De op deze wijze aangekochte extra vakantiedagen kan de werknemer in overleg met de afdeling Personeelszaken opnemen in het jaar van aankoop waarbij het uitgangspunt is dat dit niet mag leiden tot organisatorische problemen;

Het is ook mogelijk om de aangekochte vakantiedagen op te sparen gedurende ten hoogste

3 jaren, vanaf het moment van aankoop. Bij opname van opgespaarde vakantiedagen geldt dat de werknemer uiterlijk 6 maanden voor de opname van het verlof aan de afdeling Personeelszaken moet melden wanneer hij deze vakantiedagen wil opnemen. Tevens dienen aangekochte vakantiedagen uiterlijk 6 maanden voordat deze de 3 jaarstermijn gaan overschrijden in overleg met de afdeling Personeelszaken worden ingeroosterd. Hierbij geldt als uitgangspunt dat opname niet mag leiden tot organisatorische problemen;

**-**  Individueel pensioensparen binnen het geldende pensioenreglement en passend binnen de

huidige en toekomstige fiscale kaders;

* Netto vergoeding, indien en voor zover deze vergoeding (belasting) vrij kan worden verstrekt. Voorbeelden van een dergelijk vergoeding zijn aanvullende reiskosten voor het woon- werkverkeer of een fiets voor het woon-werkverkeer. Bij de toekenning van een vrije vergoeding wordt het PKB gelijktijdig uitgeruild. Vanuit het PKB kunnen medewerkers 1 keer per 3 jaar een fiets kopen ter waarde van 1.000 euro;
* Vergoeding voor niet (volledig)- werkgerelateerde opleidingen. Indien fiscaal mogelijk zal dit in de vorm van een netto vergoeding worden toegekend;
* Het PKB kan zonder restricties worden gebruikt voor mantelzorg, dit middels een maatwerkoplossing;
* Cash: Indien aan het eind van enig jaar het PKB niet (volledig) is gebruikt en de werknemer niet voor 1 december heeft aangegeven dit alsnog voor een bestedingsdoel te gebruiken, zal het (restant) van het PKB worden uitbetaald, onder inhouding van alle loonheffingen.

De werknemer is vrij in het aanwenden van zijn PKB. Aanwending van het PKB voor bepaalde bestedingsdoelen kan gevolgen hebben voor het fiscaal en/of SV loon van de werknemer. Hierdoor kunnen inkomensafhankelijke voorzieningen als kinderopvangtoeslag, huur- en zorgtoeslag, fiscale kortingen en aftrekposten wijzigen, alsmede de grondslag voor een eventueel toekomstige uitkeringen. De werknemer aanvaardt bij het maken van zijn individuele keuze(s) deze gevolgen.

Op de regeling PKB is de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving van toepassing.

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland, veranderende wet- en regelgeving in brede zin zijn zowel HTL-DHT als de vakorganisaties gerechtigd herziening en wijziging van de PKB regeling aan de orde te stellen.

**BIJLAGE K**

#### PROTOCOLAFSPRAKEN BIJ DE CAO 2016-2018

Reorganisatie

Indien er sprake is van een reorganisatie zal de opbouw van pensioen tijdens de WW periode een bijzonder aandachtspunt zijn.

Periodiek overleg

Het periodiek overleg zal weer worden opgestart.

Duurzame inzetbaarheid

De werknemersorganisaties zullen gaan participeren in de werkgroep duurzame inzetbaarheid.

Personeel nieuwe productielijn

Bij een eventuele reorganisatie zullen de uitwisselbare functies worden afgespiegeld over de hele organisatie van HTL-DHT in Nederland.

Bonussysteem

**De bonus wordt gedurende de looptijd van de cao niet uitgekeerd.**

In de periode juni 2013 tot juni 2014 is een pilot gestart naar prestatiegericht belonen. Deze pilot is geëvalueerd met vakbonden. Na deze evaluatie is besloten de pilot voor het komende cao-jaar te late voortduren en alsdan wordt de systematiek al dan niet structureel in de cao opgenomen.

Voorwaarden voor de pilot:

* Faciliteren (aparte ruimte, beschikbare tijd en vervanging)
* Functioneringsgesprekken ieder kwartaal en beoordelingsgesprek in juni
* Beoordelingscriteria en – systematiek, alsmede aanverwante formulieren en communicatieplan

wordt aan de OR ter instemming voorgelegd en met de vakorganisaties gecommuniceerd

* Een OR lid neemt zitting in de bezwaarcommissie
* Indien een medewerker te laat wordt beoordeeld volgt automatisch een goede beoordeling
* Medewerker wordt tijdig gewezen op onvoldoende functioneren zodat hij/zij de kans krijgt zich

te verbeteren binnen de beoordelingstermijn

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

* Bonus na tijdsevenredig dienstverband en parttime;
* Bonus op basis van periodesalaris behorend bij de functie (dus niet over PT’s of garantieloon en
structureel overwerk)
* Bij functiewijziging gedurende het jaar per geval beoordelen.
* Onderstaande percentages worden in juli/augustus , als de volledige cyclus is doorlopen, als

bonus aan de medewerkers uitbetaald. Deze percentages worden gebaseerd op het jaarsalaris, zijnde 12 keer het maandsalaris van mei van het betreffende jaar.

 Onvoldoende functioneren 0%

 Nog te ontwikkelen/verbeteren 0%

 Goed 0,25%

 Zeer goed 0,5%

 Uitstekend 0,75%

Arbeidsduur

De medewerkers die voor 1 januari 2015 in dienst zijn, krijgen eenmalig de keuze tussen een 40 of 37-urige werkweek. Voor nieuwe medewerkers op af na 1 januari 2015 in dienst treden geldt een arbeidsduur van 40 uur per week.

Indien de individuele medewerkers kiest voor het behoud van de 40-urige werkweek, betekent dit dat deze medewerker parttimer wordt. De franchise voor het pensioen wordt voor deze groep aangepast (leidt tot een hoger pensioen). Tevens geldt dat de standaard vrije vrijdagmiddag komt te vervallen. De arbeidstijd van 37 uur wordt wekelijks verdeeld over de arbeidsduur van 40 uur. In overleg met de leidinggevende wordt het wekelijks rooster tijdig bekend gemaakt, zodat voor de medewerker voldoende ruimte ontstaat om hierop te kunnen anticiperen

WW reparatie

Partijen zullen in overleg treden over de WW reparatie zodra duidelijk is hoe en in welke vorm de WW gerepareerd gaat worden.

Participatiewet

HTL-DHT heeft momenteel een aantal medewerkers met een beperking tot de arbeidsmarkt in dienst. Verder wordt, daar waar mogelijk, aan leveranciers gevraagd een bijdrage te leveren. HTL-DHT zal binnen het kader van de participatie maximale inspanningen doen om personen binnen de doelgroep van deze wet aan een betaalde baan te helpen.

Minimumloonschalen

Voor de groep medewerkers die niet in staat zijn 100% van het minimumloon te verdienen (zgn. garantiebanen) wordt een minimumloonschaal ingevoerd. De minimumloonschaal start op 100% van het minimumloon en loopt met periode stappen van 5% tot een maximum van 120% minimumloon.

WGA premie

HTL is bereid gedurende de looptijd van de cao de WGA premie niet te verhalen op de werknemer.