

Collectieve Arbeidsovereenkomst

2016-2017 met een looptijd van 1 januari 2017 t/m 31 december 2017



tussen **ALGEMENE VERPAKKINGSINDUSTRIE VOLENDAM BV**

als partij ter ene zijde
en

FNV AMSTERDAM *)
als partij ter andere zijde.



INHOUD

INHOUD	1
ARTIKEL 1 - DEFINITIES	2
ARTIKEL 2 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	2
ARTIKEL 3 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING	3
ARTIKEL 4 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	3
ARTIKEL 5 – AANNEMING EN ONTSLAG	4
ARTIKEL 6 – ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD, KALENDERWEEK, DIENSTROOSTER	5
ARTIKEL 7 – INDELING IN FUNCTIEGROEPEN	6
ARTIKEL 8 – TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	6
ARTIKEL 9 – EXTRA BELONING PLOEGENARBEID	7
ARTIKEL 10 – EXTRA BELONING VOOR ARBEID TIJDENS HET WEEKEINDE	7
ARTIKEL 11 – OVERPLAATSING NAAR EEN LAGER BELOOND DIENSTROOSTER	7
ARTIKEL 12 – OVERWERK	8
ARTIKEL 13 – ZON- EN FEESTDAGEN	8
ARTIKEL 14 – BETAALD VERZUIM	8
ARTIKEL 15 – VAKANTIE	9
ARTIKEL 16 – VAKANTIETOESLAG	12
ARTIKEL 17 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID	12
ARTIKEL 18 – UITKERING BIJ OVERLIJDEN	12
ARTIKEL 19 – LOONSPECIFICATIE	13
ARTIKEL 20 – BEDRIJFSREGLEMENT	13
ARTIKEL 21 – PENSIOENREGELING, VERZEKERING ANW-GAT EN WIA PREMIE	13
ARTIKEL 22- WINSTDELINGSREGELING	14
ARTIKEL 23 – ROOSTERVRIJE DAGEN EN OUDERSCHAPSVERLOF	16
ARTIKEL 24 – TUSSENTIJDSE WIJZIGING	16
ARTIKEL 25 – DUUR EN OPZEGGING	16
BIJLAGE I – SALARISTABELLEN	17
BIJLAGE II – PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER	18
BIJLAGE III – OVERIGE AFSPRAKEN	19

Artikel 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: de partij ter ene zijde
- b. Vakvereniging: de partij ter andere zijde
- c. Werknemer: elke werknemer (m/v) in dienst van de onderneming
- d. Basisloon: Het in de bijlage 1 van deze overeenkomst vermelde basisloon per 4 weken
- e. Periode salaris: Basisloon plus ploegtoeslag
- f. Periode inkomen: Periodesalaris plus overwerktoeslag en eventueel andere toeslagen
- g. Personeelsvertegenwoordiging: De personeelsvertegenwoordiging van AVI B.V.

Artikel 2 – Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. De werkgever verbindt zich generlei actie te voeren of te bevorderen ook niet van derden, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 26 is omschreven.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, dan wel werkzaamheden te doen verrichten op voorwaarden, die per jaar en in totaliteit te bezien een andere waarde hebben, dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldend bedrijfsreglement. In deze individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen de functiegroep waarin de functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin een werknemer zelf is ingedeeld, de salarisschaal en eventueel het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
5. De werkgever zal werknemers, die functioneren als kaderlid van een vakvereniging in hun positie als werknemer niet benadelen vanwege hun activiteiten in die hoedanigheid. Indien er sprake is van een voornemen tot ontslag zal de werkgever vooraf met de betrokken vakvereniging overleggen over de inhoud van de te nemen stappen en de te volgen procedure.
6. A. De werkgever zal maatregelen nemen welke nodig zijn over de veiligheid in zijn onderneming en hierover overleggen met de personeelsvertegenwoordiging.
B. De werkgever zal de milieu hygiënische aspecten verbonden aan het productieproces, mede in beschouwing nemen en zo nodig in het overleg met de Personeelsvertegenwoordiging betrekken.
7. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf (voorheen CWI – Centrum Werk en Inkomen).
8. Tussen werkgever en vakverenigingen zullen gesprekken plaatsvinden wanneer er investeringsplannen zijn die een aanmerkelijke invloed hebben op de werkgelegenheid, een en ander onverminderd de rechten van de Personeelsvertegenwoordiging op dit punt.
9. Werkgever zal tijdig in overleg treden met de betrokken vakvereniging als de werkgelegenheid duurzaam of tijdelijk dreigt te verminderen of te vervallen.
10. Werkgever zal tijdig, voorafgaand aan het eerste onderhandelingsgesprek ten behoeve van de vernieuwing van de CAO, de betrokken vakvereniging inzicht verschaffen in de bedrijfseconomische situatie van de vennootschap.
11. Werkgever zal jaarlijks een scholingsplan opstellen en dit voorleggen aan de Personeelsvertegenwoordiging en de vakvereniging.

Artikel 3 – Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in de overeenkomst, op andere wijze dan beschreven in artikel 26 en daarbij hun medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
2. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4 – Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden bij en ten behoeve van de onderneming, voor zover deze werkzaamheden redelijkerwijs van de werknemer kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden zich, voor wat de dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst.
4. De werknemer is gehouden, ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid van het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze overeenkomst van toepassing wordt verklaard.
7. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige, nevenwerkzaamheden verricht die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever, nadat schriftelijk bezwaar tegen voortzetting van de genoemde nevenwerkzaamheden is kenbaar gemaakt, het recht de werknemer het verrichten van dergelijke werkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden.
8. Het is de werknemer verboden tijdens de dienstbetrekking in enigerlei vorm een zaak, gelijk of gelijksoortig of aanverwant aan die van AVI te vestigen, te drijven, mede te drijven, of te doen drijven, hetzij direct, hetzij indirect, als ook financieel in welke vorm ook bij een dergelijke zaak belang te hebben, direct of indirect, of daarin of daarvoor op enigerlei wijze werkzaam te zijn, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet, of daarin aandeel van welke aard dan ook te hebben.
9. Het is de werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrekking, hetzij na beëindiging hiervan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm ook en in welke vorm ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige bijzonderheden van AVI's zaak betreffende of daarmee verband houdende. De vastgestelde overtreding zal voor de werkgever een dringende reden vormen tot ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 B.W. en zal AVI aanleiding kunnen geven bij de Officier van Justitie aangifte te doen van het plegen van een misdrijf, omschreven in artikel BW 2:273 titel 17.

Artikel 5 – Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstverband geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste acht weken. De eventuele proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt een dienstverband aangegaan
 - a. Hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. Hetzij voor een bepaalde tijdsduur
 - c. Hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei
 - d. Hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub b, c of d langer dan een halfjaar in dienst is geweest, wordt de werknemer geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in BW 673 van toepassing.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en de behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1 in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt het dienstverband een einde
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
 - Door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste net zowel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken, welke termijn voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd in dienst is geweest, wordt verlengd met 1 week. Ook voor deze verlenging geldt een maximum van 13 weken.
 - Door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste zes weken zal bedragen – met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan 4 weken zal bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de periode.
 - Zonder opzegging op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65 jarige leeftijd bereikt c.q. de leeftijd bereikt ingevolge de in de onderneming van de werkgever geldende pensioenvoorziening vast gestelde pensioendatum.
 - Bij aanstelling c.q. weder aanstelling van werknemers als bedoeld in lid 2 onder a, die 65 jaar of ouder zijn, is het onder punt 1 en 2 van dit lid bepaalde niet van toepassing, met dien verstande dat een termijn van opzegging van tenminste 1 week van kracht blijft
 - b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst. Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 B.W. eerste lid en tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden: Bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard: Door opzegging door de werkgever of werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag per maand bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. Het bepaalde in artikel 670 B.W., tweede lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid), is voor werknemers als bedoeld in lid 2, sub b,c en d van dit artikel alsmede voor werknemers na de eerste dag van aanvang van de AOW en ouder, niet van toepassing.

6. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van de bedrijfseconomische omstandigheden, dan wel ten gevolge van reorganisatie of automatisering, respectievelijk mechanisering, tot ontslagaanzegging aan werknemers moet worden besloten, zal de werkgever zich onverwijld met de vakvereniging in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor betrokkene passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voortvloeiende sociale consequenties met de vakvereniging te bespreken.
7. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat zal als regel door hem de voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden. Mits niet meer dan een jaar verlopen is sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.

Artikel 6 – Arbeidsduur, arbeidstijd, kalenderweek, dienstrooster

1.
 - a. Onder *normale* arbeidsduur wordt verstaan de tijdsduur, inclusief de rustpauze dat een werknemer de bedongen arbeid volgens dienstrooster moet verrichten.
 - b. Onder *normale* arbeidstijden wordt verstaan de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals deze volgens dienstrooster voor een werknemer zijn vastgesteld .
 - c. Onder kalenderweek wordt verstaan de week die aanvangt op de eerste werkdag op maandagmorgen.
2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week met inachtneming van de daar opgenomen rustpauze van 30 minuten per dag.
 - b. Een twee-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week met inachtneming van de daar opgenomen rustpauze van 30 minuten per dag.
 - c. Een drie-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week met inachtneming van de daar opgenomen rustpauze van 30 minuten per dag, waarbij de rustpauze afhankelijk is van de mogelijkheid om tijdens de dienst bij machines weg te kunnen. Ten aanzien van de rustpauze worden afdelingsspecifieke afspraken gemaakt.
 - d. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter als volgt gewerkt
 - Maandag tot en met donderdag van 07.00 tot 16.00 uur en op vrijdag van 07.00 tot 11.00 uur.
 - b. In twee-ploegendienst wordt normaliter als volgt gewerkt:
 - maandag tot en met vrijdag de 1e ploeg van 07.00 tot 15.00 uur en de 2e ploeg van 15.00 tot 23.00 uur, waarbij de werknemers periodiek van ochtend- en avonddienst wisselen.
 - De werknemer is werkzaam in het regelmatig wisselende dienstrooster zoals dat in overleg met de personeelsvertegenwoordiging is vastgesteld.
 - c. In drie-ploegendienst wordt normaliter als volgt gewerkt:
 - 1e ploeg 22.45 tot 06.45 uur
 - 2e ploeg 06.45 tot 14.45 uur
 - 3e ploeg 14.45 tot 22.45 uur

De werknemer is werkzaam in het regelmatig wisselende dienstrooster zoals dat in overleg met de personeelsvertegenwoordiging is vastgesteld.

4.
 - a. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin de werknemer zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaats vindt.
5.
 - a. Over dienstroosterwijziging pleegt de werkgever overleg met de personeelsvertegenwoordiging, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover met de werkgever overleg te plegen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zaterdag of zondag, is de werkgever gehouden overleg te plegen met de vakvereniging.
6. Iedere werknemer die in twee-ploegendienst werkt heeft het recht om zijn werkzaamheden op vrijdagavond om 19.00 uur te beëindigen, mits de werknemer is die werkweek 40 uur heeft gewerkt, tenzij de bedrijfsbelangen dit niet toestaan.
7. De werkgever zal een verzoek van een werknemer tot vermindering of vermeerdering van arbeidsduur behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Artikel 7 – Indeling in functiegroepen

1. De werknemers in de productie worden ingedeeld in functiegroepen waaromtrent verwezen wordt naar bijlage I. Voor werknemers werkzaam op kantoor, verkoop en technische dienst worden de functies, gezien de verscheidenheid in de uit te voeren werkzaamheden en de genoten opleidingen geregeld bij individuele arbeidsovereenkomst, waarin wordt verwezen naar de in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen van toepassing zijnde bepalingen.
2. Over de indeling van nieuwe of gewijzigde functies wordt door de werkgever overleg gepleegd met de vakvereniging.
3. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd. De schalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
4.
 - a. De werknemer die tijdelijk overgeplaatst wordt in een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt ontvangt dit hogere salaris met ingang van de dag na overplaatsing.
 - b. De werknemer die na afloop van de tijdelijke overplaatsing, als bedoeld onder lid 4a, wordt teruggeplaatst, ontvangt het geldende schaalsalaris met ingang van de dag na de terugplaatsing.
5. Een tijdelijke overplaatsing in een functie waarvoor een lager functieloon geldt heeft geen loonsverlaging tot gevolg.
6. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende periode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

Artikel 8 – Toepassing van de salarisschalen

1. De salarisschalen van de werknemers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt worden eenmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 3 sub a. bepaalde.
2. Werknemers die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd (leeftijdsschaal).
3.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden ontvangt het naast het hogere salaris.

- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 6 bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris.
4. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder valide kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
5. Werknemers die krachtens de bepalingen van de EHBO/BHV gediplomeerd en bevoegd zijn eerste hulp bij ongevallen in het bedrijf te verlenen, ontvangen een EHBO/BHV toeslag van € 22,70 per periode van vier werken.
6. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van de derde week van elke vierwekelijkse periode betaalbaar gesteld.

Artikel 9 – Extra beloning ploegenarbeid

De werknemer die arbeid verricht in ploegendienst ontvangt voor de twee- danwel de drie-ploegendienst de volgende toeslag per periode:

- Drie-ploegendienst 22,4 % van het basisloon
- Twee-ploegendienst 11,2 % van het basisloon

Artikel 10 – Extra beloning voor arbeid tijdens het weekeinde

1. De werknemer die arbeid verricht tijdens het weekeinde of in de nacht volgend op een feestdag, ontvangt de navolgende toeslagen:
 - Zaterdag van 00.00 uur tot 12.00 uur 50 %
 - Zaterdag van 12.00 uur tot 18.00 uur 75 %
 - Zaterdag van 18.00 uur tot maandag 06.00 uur 100 %
 Dit geldt alleen als de werknemer die in opdracht van de werkgever binnen 40 uur per week op andere tijden werkt dan het voor hem normaal geldende dienstrooster.
2. Voor te verrichten arbeid voor of na een feestdag geldt dezelfde toeslag als op zaterdag na 18.00 uur tot maandag 06.00 uur.

Artikel 11 – Overplaatsing naar een lager beloond dienstrooster

1. De werknemer die anders dan op eigen verzoek en tenminste een jaar drie- respectievelijk twee-ploegendienst werkzaam is geweest en wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster c.q. dagdienstrooster ontvangt een tijdelijke toeslag op basis van de éénmalige vaststelling van het verschil in de ploegentoeslag tussen de oude en de nieuwe indeling. Dit verschil wordt betaald over de periode van :
 - 3 maanden : 100 %
 - 3 maanden : 75 %
 - 3 maanden : 50 %
 - 3 maanden : 25 %
 Dit verschil wordt eens per drie maanden uitbetaald.
2. Indien de werknemer 55 jaar of ouder is en minimaal vijf jaar in ploegendienst heeft gewerkt en anders dan op eigen verzoek wordt geplaatst in een dagdienstrooster behoudt de op het moment van overplaatsing geldende ploegentoeslag tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 12 – Overwerk

1. Onder overuren wordt verstaan de uren gedurende, welke door de werknemer in opdracht van de werkgever, arbeid wordt verricht buiten het voor de werknemer geldende dagelijkse dienstrooster en waarmee de daarop aangegeven vastgestelde werktijd wordt overschreden.
2. Overuren worden extra beloond met de volgende toeslagen over het uur-inkomen:
 - a. Voor overwerk verricht op uren gelegen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur: 50 %
 - b. Van zaterdag 12.00 uur tot 18.00 uur: 75 %
 - c. Van zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur: 100 %
 - d. Voor uren op feestdagen: 100 %, waarbij de feestdaguren bepaald worden overeenkomstig het gestelde in artikel 10 lid 2.

Deze toeslagen worden betaald over het uur-inkomen inclusief eventuele ploegentoeslag, als bedoeld onder artikel 9 en 10.

3. De rustpauze nodig door overwerk, in opdracht van de werkgever, wordt een maximum van een half uur als overwerk beschouwd en dient zo veel mogelijk in de kantine van de werkgever te geschieden.
4. De werknemer in dagdienst die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning geregeld in dit artikel, even zovele uren verzuim met behoud van loon, tot een maximum van 9 uren. Als het overwerk begint na 04.00 uur in de ochtend ontstaan er geen rechten op verzuimuren.
5. De werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt is niet verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 13 – Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze overeenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Kerstdagen en Koningsdag, voor zover deze dagen niet op een zondag vallen, alsmede Paasmaandag, Hemelvaartsdag en Pinkstermaandag en eventueel door de overheid vastgestelde nationale Feestdag (eenmaal per vijf jaar op 5 mei).
2. Op feestdagen wordt geen arbeid verricht.
3. Voor niet-gewerkte uren in verband met een feestdag wordt het gederfde roosterinkomen vergoed.

Artikel 14 – Betaald verzuim

Met uitsluiting van het anders en overige in artikel 629 B.W. bepaalde geldt het volgende:

1. Bij ziekte en ongeval van de werknemer is het in artikel 17 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het loon doorbetaald, mits de werknemer zo gewenst tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) / partner of een van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. Gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van een van de ouders of niet onder a. genoemde kinderen.
 - c. Gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e) / partner, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters en zwagers;
 - d. Gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij het huwelijk;
 - e. Gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een van de kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. Gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders of grootouders, benevens bij 25-, of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;

- g. Gedurende 2 dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote / partner;
 - h. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke de werknemer van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. Gedurende een dag of dienst bij het 12 ½-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 ½ uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats. Voor parttimers geldt dat zij verzuimuren op een ander moment dienen in te halen;
 - k. Gedurende de tijdsduur die noodzakelijk is voor een bezoek aan de specialist. Bij gebreken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - l. Gedurende een dag of dienst per kalenderjaar bij verhuizing;
3. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire vergadering van de vakvereniging is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging verzuim met behoud van loon toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten.
4. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van de vakvereniging overwegen en ter zake met de vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend zal het loon over de toegekende dagen worden doorbetaald.

Artikel 15 – Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 verlofdagen / diensten met behoud van salaris. Jaarlijks wordt hiervan 1 dag vast besteed aan het traditioneel vrij zijn op de laatste dag van de Volendamse kermis.
3. Jeugdigen tot en met 18 jaar hebben recht op 5 verlofdagen / diensten extra.
4. Bovendien heeft de werknemer¹ bij een ononderbroken dienstverband recht op extra vakantie bij het behalen van een dienstverband van:
 - a. Bij 5 jaar dienstverband 1 extra verlofdag
 - Bij 15 jaar dienstverband 2 extra verlofdagen
 - Bij 25 jaar dienstverband 3 extra verlofdagen
 - Bij 35 jaar dienstverband 4 extra verlofdagen
 - Bij 40 jaar dienstverband 5 extra verlofdagen
 - b. Werknemers die werkelijk in drieploegendienst werkzaam zijn hebben recht op een verlofdag extra.
5. Een werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit dienst van de werkgever is getreden heeft in dat vakantiejaar onverminderd het in lid 4 bepaalde, voor elke maand werkzaamheid in dat jaar recht op een evenredig deel van de vakantie.

¹ De hogere opgebouwde vakantie rechten worden gefixeerd op de datum van 1 januari 2014. Na 1 januari 2014 zal geen opbouw meer plaatsvinden.

6. Bij de indiensttreding van de werknemer voor of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt de werknemer voor de toepassing van het in lid 4 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, een en ander mits de dienstbetrekking tenminste dertig dagen heeft geduurd. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van de maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15e van een maand wordt de werknemer voor de toepassing van het in lid 4 bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest, een en ander mits de dienstbetrekking tenminste dertig dagen heeft geduurd. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
7. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten. De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mee te delen hoeveel rechten op vakantie de werknemer bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.
8. Tijdstip der vakantie
 - a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden mei tot en met september.
 - b. Indien de werkgever, het bedrijf of een gedeelte van de onderneming stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, zullen de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de personeelsvertegenwoordiging aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Het tijdvak van de aaneengesloten vakantie zal voor 15 januari van ieder jaar worden vastgesteld.
 - c. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van tenminste 15 werkdagen.
 - d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven die tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van loon als bedoeld in lid 7 van dit artikel voldoende zijn voor de in sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer
 1. In een andere afdeling van de onderneming dan waartoe de werknemer behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. Zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
 3. Bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakanties reserveert en/of
 4. Teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopend kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 13 zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.
9. Snipperdagen
 - a. De werkgever kan in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging per jaar ten hoogste drie vaste snipperdagen aanwijzen.
 - b. De overige vrije snipperdagen zullen na tijdige aanvraag zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld.
10. Vakantie buiten het vakantiejaar: Indien de werknemer de hem toegekende vakantiedagen niet voor 31 maart volgende op het vakantiejaar waarin deze zijn verworven heeft opgenomen is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
11. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
 - b. Het onder a. Bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer de werkzaamheden niet heeft verricht wegens
 - Ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer \het genoegen van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof
 - Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
 - Onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband

- Zwangerschap of bevalling; in deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen worden geteld.
 - c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder lid 1 van dit sub lid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - e. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub lid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
 - De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over die tijd welke de werknemer besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
12. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in artikel 15 lid 11 sub b onder 1, sub c, alsmede in artikel 14 lid 2 sub a, b, c, g en m gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der in sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voor doen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 14 lid 2 sub a, b, c, g en m ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag.

Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, indien deze ziekte krachtens de bepalingen van de Wet Poortwachter is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat de werknemer zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien tengevolge het in sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
13. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen tenzij zulks tussen de werkgever en hem wordt afgesproken.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in artikel 14.
 - c. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten zal een verrekening plaatsvinden met zijn loon eveneens op basis van het bepaalde in artikel 14.
 - d. De werkgever reikt indien de werknemer hierom verzoekt bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt, de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
14. Nadere bepalingen
- a. AVI zal met de PVT AVI komen tot een richtlijn ten aanzien van voorwaarden die aangehouden moeten worden ten aanzien van tijdige aanvraag van vrije dagen waarbij met de bedrijfsplanning rekening gehouden wordt. Daarnaast zal AVI leidinggevende instrueren om bij niet voorziene omstandigheden een soepel beleid te voeren bij het kunnen verkrijgen van snipperverlof.
 - b. Met ingang van 1 januari 2016 bestaat voor werknemers de mogelijkheid om – in overleg met de werkgever – per jaar maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen.
 - c. Met ingang van 1 januari 2016 krijgen werknemers de mogelijkheid om -in overleg met de werkgever- reeds opgebouwde dienstjaar- of leeftijdsdagen structureel te verkopen.

Artikel 16 – Vakantietoelage

1. Aan de werknemer wordt jaarlijks uiterlijk op 1 juni een vakantietoelage toegekend ter grootte van 8 % van dertien maal het periodesalaris per 1 april van dat jaar.
2. Op 21-jarige leeftijd heeft een werknemer bij een volledige dienstbetrekking van een jaar recht op een bruto vakantietoelage van minimaal € 1.668,76. De hoogte van de minimumvakantietoelage zal jaarlijks worden aangepast met de procentuele wijzigingen van de collectieve salarisschalen van bijlage 1. Bij een deeltijdbaan wordt de minimale vakantietoelage pro rata berekend.

Artikel 17 – Arbeidsongeschiktheid

1.
 - a. De werknemer die de desbetreffende voorschriften en aanwijzingen stipt in acht neemt, ontvangt bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een hem overkomen bedrijfsongeval gedurende maximaal 1 jaar een uitkering ten bedrage van 100 % van zijn nettoloon.
 - b. De werknemer die de desbetreffende voorschriften stipt in acht neemt ontvangt bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een door hem overkomen bedrijfsongeval in het tweede jaar van ziekte gedurende maximaal 1 jaar een uitkering ten bedrage van 70 % van zijn of haar netto loon, indien de werknemer zich houdt aan de uitgangspunten van de Wet verbetering Poortwachter zal deze worden verhoogd met 30 % nettoloon.
2. Onder nettoloon wordt in dit artikel verstaan het loon onder aftrek van de wettelijke inhoudingen berekend op basis van het dienstrooster en het basis uurloon, die gegolden zouden hebben als de werknemer normaal had gewerkt, een en ander exclusief overwerkvergoeding.
3. Indien in geval van misbruik of eigen schuld van de werknemer betrokkene op grond van de desbetreffende bepalingen op grond van de wettelijke bepalingen en/of voorschriften niet in aanmerking komt of zou komen voor uitkering wegens loonderving, verbeurt de werknemer iedere aanspraak op de in lid 1 bedoelde uitkering c.q. aanvulling.

De werknemer verbeurt het recht op de in lid 1 bedoelde uitkering c.q. aanvulling eveneens indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan de niet opvolging van de desbetreffende door de werkgever gegeven voorschriften en aanwijzingen.
4. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn algehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.

Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld tot het maximale van het bedrag van de in lid 1 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als de werknemer geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 18 – Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag gebaseerd op het laatstelijk rechtens toekomstend periode-inkomen van de werknemer, herleid tot een maandsalaris uit te betalen in drie maal een maandsalaris.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan
 - a. De langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partner, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden
 - b. Indien deze niet in leven is, de minderjarige wettige kinderen.

Artikel 19 – Loonspecificatie

De werkgever verstrekt per betalingsperiode een loonspecificatie waarop vermeld staat

- a. De naam van de werknemer
- b. De naam van de werkgever
- c. De periode waarop de betaling betrekking heeft
- d. Het bruto bedrag, te onderscheiden in het periodesalaris en overurenbeloning
- e. Ingehouden loonbelasting en premies sociale verzekeringen

Na het afsluiten van het kalenderjaar zal de werkgever z.s.m. een jaaropgave verstrekken.

Artikel 20 – Bedrijfsreglement

1. De werkgever heeft een bedrijfsreglement, houdende nadere regels ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.
2. De inhoud van een in te voeren bedrijfsreglement alsmede eventuele wijzigingen daarvan zal niet dan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging geschieden en niet eerder dan 4 weken nadat de vakvereniging daarvan op de hoogte is gesteld, onverminderd het recht van de vakvereniging om gedurende deze 4 weken ter zake overleg te plegen met de werkgever.
3. Bij klachten over ongewenste intimiteiten kan men zich wenden tot de directie, waarna de directie met een lid van de Personeelsvertegenwoordiging een vertrouwensteam van twee personen zal formeren die de klachten zullen onderzoeken en behandelen.

Artikel 21 – Pensioenregeling, verzekering ANW-gat en WIA premie

1. Pensioenregeling
In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Wijzigingen in de pensioenregeling betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat de werkgever ter zake overleg gepleegd heeft met de vakvereniging.
2. ANW-gatverzekering
In het bedrijf van de werkgever bestaat een verzekering voor het ANW-gat, waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. De premie wordt door de werkgever afgedragen. De werkgeversbijdrage in de premie bedraagt 1 % van het brutoloon en de resterende premie wordt per dertien 4-wekelijkse perioden ingehouden op het loon van de werknemer. Wijzigingen in de ANW-gat verzekering zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat overleg is gepleegd met de vakvereniging.
3. Er zal een verzekering worden afgesloten voor de suppletie op de WIA, waarbij in alle gevallen de uitkering door de assuradeuren zal worden aangevuld tot 70 % van het salaris. De premie komt voor rekening van de werkgever waarbij 25 % van de netto WGA-premie zal worden ingehouden op het netto salaris.
4. Per 31 december 2015 expireerde het pensioencontract met Zwitserleven en werd op basis van de huidige rekenrente een voorstel uitgebracht voor continuering van het pensioencontract met een looptijd van 5 jaar. Voor 2016 is besloten de premielast voor de werkgever en de werknemer gelijk te houden op het niveau van 2015. Voor 2016 is het opbouwpercentage verlaagd naar 1,125% per jaar. Jaarlijks zal in onderling overleg de premielast worden aangepast.

Artikel 22- Winstdelingsregeling

1. Algemeen

De winstdelingsregeling geldt voor alle werknemers in actieve dienst van de vennootschap.

2. Begrippen

- a. Winstuitkering: de winstuitkering is afhankelijk van het vastgestelde en door de externe registeraccountant goedgekeurde bedrijfsresultaat. Als bedrijfsresultaat geldt het resultaat voor verrekening van financiële lasten en baten en voor aftrek van belasting op de winst.
- b. Berekeningsgrondslag: De winstuitkering wordt berekend over 13 x het bruto basissalaris per periode van 4 weken verhoogd met de toeslag voor ploegenarbeid.



- c. Berekeningstijdvak: Het tijdvak waarover de winstuitkering wordt berekend is gelijk aan het kalenderjaar. Werknemers die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst zijn geweest ontvangen een winstuitkering naar evenredigheid. Bij berekening naar evenredigheid geldt dat de maand van indiensttreding als volledige maand wordt meegeteld. De maand van uitdiensttreding wordt niet meegeteld. Werknemers met een deeltijdbaai ontvangen een winstuitkering op basis van het bedrag als genoemd bij de berekeningsgrondslag.
 - d. Tijdstip van uitbetaling: In augustus (periode 8) van elk kalenderjaar wordt de winstuitkering betaalbaar gesteld.
3. Hoogte van de winstuitkering: Het bedrag dat ter beschikking wordt gesteld voor winstuitkering inclusief sociale lasten bedraagt 8 % van het bedrijfsresultaat genoemd onder punt 2.1 over het voorgaande boekjaar, mits het bedrijfsresultaat € 453.900 of hoger is. Het bedrag van de winstuitkering wordt pro rata de berekeningsgrondslag als genoemd in punt 2.2 over de werknemers verdeeld. Het bruto bedrag van de uitkering kan met een daartoe wettelijk gesteld maximum premie- en belastingvrij op een geblokkeerde spaarrekening worden overgeschreven.
4. Betaling: Werknemers die in de loop van het kalenderjaar de onderneming verlaten, ontvangen op het tijdstip van uitbetaling na hun uitdiensttreding de eventuele winstuitkering over het vorige jaar.
5. Beperkingen
 - a. Werknemers met een gedeeltelijke of volledige WAO-uitkering ontvangen over het arbeidsongeschiktheidspercentage vermenigvuldigd met de berekeningsgrondslag geen winstuitkering.
 - b. Geen uitkering vindt plaats indien het dienstverband binnen 12 maanden wordt beëindigd ongeacht de reden.
 - c. Geen uitkering vindt plaats bij ontslag door de onderneming wegens dringende redenen. Dit gebeurt in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging.
6. Bijzondere bepalingen
 - a. Wanneer een werknemer is overleden hebben de nabestaanden recht op een evenredig deel van de winstuitkering berekend over het aantal maanden van het dienstverband. De maand van overlijden telt volledig mee. Dit laat overigens de bij CAO vastgelegde overlijdensuitkering onverlet.
 - b. Door verkorting van de arbeidsduur wegens ouderschapsverlof vindt over de tijd dat niet is gewerkt geen uitkering plaats.
7. Ingangsdatum
 - a. deze regeling is ingegaan op 1 januari 1992 en was voor het eerst van toepassing over het boekjaar 1991.
 - b. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet zal de toepassing daarvan geschieden naar de geest van de voorgaande bepalingen, zulks ter beoordeling van de directie en de Personeelsvertegenwoordiging.
8. Bijzondere bepaling:
 - a. Partijen zijn het er over eens dat een dergelijke regeling effectief moet zijn. Mocht deze regeling niet tot uitkering komen, dan zullen partijen eind 2016 nader overleg voeren om de regeling in de eerstvolgende CAO-periode zo mogelijk aan te passen.

Artikel 23 – Roostervrije dagen en ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft in deze contractperiode recht op 6 roostervrije dagen per kalenderjaar.
2. De werknemer kan een beroep doen op onbetaald deeltijdverlof conform de bepalingen in de Wet Ouderschapsverlof. Het onbetaalde deeltijdverlof heeft geen invloed op de pensioenopbouw van de desbetreffende werknemer.

Artikel 24 – Tussentijdse wijziging

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische aard in Nederland voordoet dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad een wijziging van algemeen economische aard als in lid 1 bedoeld heeft plaatsgehad, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetwelk partijen zal binden.

Artikel 25 – Duur en opzegging

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een tijdvak van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017.
2. Deze overeenkomst eindigt zonder dat voorafgaande opzegging noodzakelijk is.

Partij ter ene zijde:

Algemene Verpakkingindustrie B.V.
te Volendam



P. Roskam.

Partij ter andere zijde:

FNV Amsterdam
te Amsterdam



Mevr. J. Schouten

Bijlage I – Salaristabellen

Salarisschalen per 1 januari 2016 per periode van 4 weken (incl. salarisverhoging van 1 % vanaf 1 januari 2016)

		Sealer	Drukker	Extrudeur
Salaris		€ 2.159,69	€ 2.354,59	€ 2.437,90
Leeftijd	Percentage			
15	55 %			
16	63 %			
17	70 %			
18	78 %			
19	85 %			
20	93%			
21	100 %			

Salarisschalen per 1 juli 2017 per periode van 4 weken (incl. salarisverhoging van 0,5 % vanaf 1 juli 2017)

		Sealer	Drukker	Extrudeur
Salaris		€ 2.170,49	€ 2.366,36	€ 2.450,09
Leeftijd	Percentage			
15	55 %			
16	63 %			
17	70 %			
18	78 %			
19	85 %			
20	93%			
21	100 %			

De jeugdlonen worden naar rato ingevuld conform onderstaande percentages.

Tegelijkertijd wordt het werkelijke dienstrooster en de daarbij behorende ploegtoeslag van kracht.

Bijlage II – Protocol Wet Verbetering Poortwachter

Het beleid aangaande terugdringing van de instroom in de WIA zal jaarlijks worden geëvalueerd en zo nodig aangepast.

De werkgever 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, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag personeelsgebonden budget.

De volgende punten zijn overeengekomen:

- a. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat door een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte doorbetaling tot 100 % worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100 % van het periode inkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
- b. De onder a genoemde regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- c. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salaris van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als een externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
Tijdens de wachtperiode voor de second opinion ontvangt de werknemer het salaris van een passend geachte functie plus een voorschot, zodat hij 100 % van zijn inkomen gedurende de wachtperiode ontvangt. Mocht de passend geachte functie passend geacht worden door het UWV, dan zal verrekening van het genoemde voorschot plaatsvinden.
Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van drie maanden, indien hij binnen de 3 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door het UWV.
- d. Reïntegratiebedrijf: Werkgever zal in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging afspraken maken met betrekking tot de criteria waaraan het pakket van dienstverlening inzake reïntegratie bij ziekte, en het hiertoe te contracteren bedrijf, moet voldoen. Op basis van de criteria wordt in overleg met de OR een beslissing genomen inzake het te contracteren reïntegratiebedrijf.

Bijlage III – Overige afspraken

1. Werkgeversbijdrage aan FNV Bondgenoten
AVI Volendam zal jaarlijks, indien er een CAO van toepassing is, een bijdrage van € 300,-- aan FNV Bondgenoten betaalbaar stellen als bijdrage in de algemene kosten t.b.v. die CAO.
2. Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid (STAR) van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. In de laatste brief van de STAR, die van 24 november 2015, worden cao-partijen opgeroepen om invulling te geven aan de laatst gemaakte afspraken rondom de reparatie van de bovenwettelijke WW. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. Deze premie kan naar verwachting oplopen tot 0,75% van het SV-loon.
Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over.
De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte cao vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en premiestelling worden door cao-partijen bekrachtigd.