

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

VOOR

MARS
FOOD EUROPE

TE

OUD-BEIJERLAND

LOOPTIJD

1 juli 2012 tot en met 30 juni 2013

Inhoudsopgave

Definities.....	3
Algemene verplichtingen van de werkgever.....	4
Algemene verplichtingen van de vakvereniging.....	6
Algemene verplichtingen van de werknemer	7
In dienstneming en ontslag	8
Dienstrooster en arbeidsduur	10
Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen	12
Bijzondere beloningen	15
Zon- en feestdagen.....	16
Geoorloofd verzuim	17
Vakantie	19
Vakantietoeslag.....	23
Arbeidsongeschiktheid.....	24
Afspraken m.b.t. de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en de Wet Verbetering Poortwachter	26
Pensioenregeling	28
Tussentijdse wijzigingen.....	28
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst.....	28
BIJLAGE I.....	29
Functielijst.....	29
BIJLAGE II.....	30
Salarisschalen per 1 juli 2012	30
BIJLAGE III	41
Regeling partieel leerplichtigen	41
BIJLAGE IV	42
Regeling werkgeversbijdrage.....	42
BIJLAGE V	43
Bedrijvenwerk.....	43
BIJLAGE VI.....	44
Kwaliteitscriteria Reïntegratiebedrijven	44
BIJLAGE VII:.....	46
Uniforme afbouwregeling bij inkomensvermindering.....	46
BIJLAGE VIII:	48
Protocollaire bepalingen	48
Bijlage IX:.....	49
Handige wetteksten uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7, Titel 10.....	49
Uit de Wet Arbeid en Zorg	62

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Mars Food Europe C.V. te Oud-Beijerland

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

als partij ter andere zijde

is overeengekomen de tussen hen bestaande CAO voor de duur van 12 maanden te verlengen.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : partij ter andere zijde;
- c. werknemer : iedere werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- f. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. periodesalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- h. periode-inkomen : het periodesalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 5 onder b.;
- i. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- j. ploegendienst : Een arbeidssysteem, waarbij tussen zondagavond 22.15 uur en 22.15 uur door drie elkaar aflossende ploegen in een arbeidscyclus met wisselende aflossende ploegen in een arbeidscyclus met wisselende ochtend-, middag, en nachtdiensten binnen een ononderbroken bedrijfstijd arbeid wordt verricht.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 15 .
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldend Handboek Arbeidsvoorwaarden.

4. Fusie en reorganisatie

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag dient de werkgever, die overweegt

- een fusie aan te gaan
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.

5. a. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.

Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.

b. Milieu

De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de ondernemingsraad en de maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.

6. Bescherming werkgelegenheid

a. Tijdens de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst zal in principe geen gedwongen collectief ontslag plaatsvinden voor werknemers, die op het moment van de afsluiting ervan in dienst zijn, resp. tijdens de looptijd ervan worden aangenomen, anders dan na overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen. Voorts zal in het normale contact met de vakverenigingen de werkgever de vakverenigingen informeren over de algemene gang van zaken en de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de onderneming.

b. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever

- bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in de onderneming in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende RBA;
- het gebruik van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken en zich daarbij onthouden van de gebruikmaking van niet-bonafide uitzendorganisaties.
In situaties waarin dit onvermijdelijk is en het arbeid van grotere omvang betreft naar aantal en tijd gemeten, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd, onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.
- Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
- Ernaar streven om, waar dit realiseerbaar is, deeltijdarbeid mogelijk te maken.
- Indien een werknemer een verzoek doet om in deeltijd te gaan werken, zal het verzoek in overweging worden genomen. Een afwijzing zal schriftelijk en gemotiveerd plaatsvinden.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakvereniging.

1. De vakvereniging verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst, alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen na te komen.
2. De vakvereniging verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen te zullen toepassen en geen actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 15.
3. De vakvereniging staat er ieder voor zich tegenover de werkgever voor in, dat zij met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden zullen bevorderen.

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, voorzover deze redelijkerwijze van hem 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, voor wat zijn dienst- en lunchtijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4.
 - a. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de eisen van het bedrijf dit noodzakelijk maken, de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt en het vrijwilligheidprincipe wordt geëerbiedigd.
 - b. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
7. De werknemer is gehouden, wanneer dat voor het kunnen vervullen van de functie noodzakelijk is, zich (al dan niet periodiek) te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen en daartoe bevoegde arts

Artikel 5

In dienstneming en ontslag

- (1) Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden ingeval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, korter dan twee jaar, geldt wederzijds een proeftijd van één maand.
- (2) De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - (a) hetzij voor onbepaalde tijd;
 - (b) hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

- (3) Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden en behoudens beëindiging van het dienstverband tijdens de proeftijd als bedoeld in lid 1, neemt de dienstbetrekking, tenzij de in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald, een einde door opzegging van één van de partijen waarbij de wettelijke opzegtermijnen gelden.

Voor werkgevers geldt de volgende opzegtermijn:

- bij een werknemer die korter dan vijf jaar in dienst is: 1 maand;
- bij een werknemer die 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar in dienst: 2 maanden;
- bij een werknemer die 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 maanden;
- bij een werknemer die 15 jaar of langer in dienst is: 4 maanden.

Voor werknemers geldt steeds dat een opzegtermijn van 1 maand in acht moet worden genomen.

Zowel voor werkgever als werknemer geldt dat opzegging alleen mogelijk is tegen het einde van de maand tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

Ook bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is tussentijdse opzegging mogelijk. Daarbij geldt voor beide partijen de wettelijke opzegtermijn zoals hiervoor beschreven.

- NB Overgangsbepaling: werknemers die op 31 december 1998 de leeftijd van 45 jaar of ouder hadden en sindsdien bij werkgever in dienst zijn gebleven, behouden de opzegtermijn die op dat moment gold (d.w.z. tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking, na de meerderjarigheid van de werknemer, hele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken; vermeerderd met 1 week voor ieder jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij werkgever in dienst is geweest, met eveneens een maximum van 13 weken). Deze opzegtermijn blijft “bevroren” totdat eventueel uit toepassing van art 672 lid 2 BW een langere opzegtermijn zou gaan gelden.
- (4) De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. 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;
 - b. een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. Er geldt hier een gemiddelde werkweek op jaarbasis van 38 uur; een en ander te bereiken door 92 roostervrije uren, die na overleg met de OR zullen worden ingevuld. Niet opgenomen roostervrije tijd vervalt indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze te genieten.
 - e. een 4-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36,8 uur per week.
2. 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 gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 06.00 uur en 19.00 uur;
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- en middagdienst zijn ingedeeld;
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In 4-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers 4 weken in een ploegenrooster zijn ingedeeld en een week in dagdienst OF waarbij de werknemers wisselend in een ochtend-, middag-, nacht- of dagdienst zijn ingedeeld. Feitelijk: Het rooster is een 5 wekelijkse cyclus, met daarin één week dagdienst (van maandag t/m vrijdag) en 2 dagdiensten op zaterdag.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij 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 plaatsvindt.

5. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.

b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zaterdag of zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.
6. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage III.
7. Werknemers die werkzaam zijn in ploegendiensten, hebben op jaarbasis recht op 3 extra vrije “ploegendagen”. Deze dagen zijn na overleg met de manager vrij opneembaar. Voor werknemers van 50 jaar en ouder, die werkzaam zijn in ploegendienst en voor wie het werken in ploegendienst bezwaarlijk wordt, zal Mars Food Europe zoeken naar mogelijkheden om desbetreffende werknemer te plaatsen in een functie die qua inhoud of rooster minder bezwaarlijk is. In geval van plaatsing in een ander dienstrooster zal de bestaande afbouwregeling ploegentoeslag van toepassing zijn.
8. Extra vrije uren
Werknemers van 58 en 59 jaar en ouder worden in de gelegenheid gesteld een aantal uren per jaar extra vrij te nemen met behoud van 85% van het nettosalaris over de betreffende uren.
Dit aantal vrije uren kan op van tevoren in overleg met de bedrijfsleiding vastgestelde vaste tijdstippen worden vrijgenomen en wel:
voor 58-jarigen 24 uur per jaar
voor 59-jarigen en ouder 32 uur per jaar.

Het jaar voor pensionering kan dit verlof gebruikt worden voor de cursus "pensioen in zicht", te betalen door Mars Food Europe C.V.

Artikel 7

Funciegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.

b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Met ingang van 1 juli 2012 zijn de nieuwe salarisschalen van toepassing, zoals opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld en zijn periodesalaris.

d. Uitzendkrachten zullen gedurende de eerste 26 weken worden beloond conform de ABU-CAO.
- 2 Tijdelijke waarneming
 - a. Van tijdelijke waarneming is sprake indien dit op verzoek van werkgever geschiedt. Deze waarneming wordt schriftelijk vastgelegd. De periode van waarneming is maximaal voor de duur van 1 jaar. Als de tijdelijke waarneming het jaar lijkt te overschrijden wordt er naar een permanente oplossing gezocht voor de invulling van de werkzaamheden. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Voor de tijdelijke waarneming wordt een waarnemings- of vervangingstoelage toegekend. De toekenning van deze toelage vindt plaats vanaf de eerste dag van de waarneming. De uitkering voor tijdelijke waarneming wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag van stap 1 tussen de 2 betrokken schalen. Uitbetaling vindt plaats bij elke 5 waargenomen diensten.
 - c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden en waarvan melding wordt gemaakt in de functieomschrijving.
- 3 Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie) Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de hogere salarisschaal ingedeeld. Inschaling vindt plaats op de naasthogere stap van de nieuwe schaal nadat het verschil van stap 1 tussen de betrokken schalen is opgeteld bij het huidige schaalsalaris.
4. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
 - a. Door eigen toedoen of op eigen verzoek
Werknemers die door eigen toedoen of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met

ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende periode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Het ontstane verschil in salaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag maakt géén deel uit van het periodesalaris, en wordt afgebouwd volgens de tabellen in bijlage VII .

5. Uitvoeringsbepalingen

a. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt, deze termijn met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.

b. Het periodesalaris van hen die op grond van medische indicatie niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het periodesalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld op basis van de tabel in bijlage VII die eveneens van toepassing is voor medewerkers vanaf 55 jaar, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

6. Voor elke volledige werkdag of gedeelte van een werkdag gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het periode-inkomen met een evenredig deel verminderd.

7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 5e werkdag van de volgende periode betaalbaar gesteld.

8. Gegevens over de salarisbetaling

De werkgever is verplicht bij elke salarisbetaling aan de werknemer een duidelijk leesbare (electronische) specificatie te verstrekken, waarin vermeld moet zijn:

- a. de naam van de werknemer;
- b. het brutosalarisbedrag over de periode, waarover de specificatie wordt verstrekt, onderscheiden naar vast salaris, toeslagen, overwerkgeld en andere beloningen;
- c. de inhouding van loonbelasting en de premies voor de sociale verzekeringswetten;
- d. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig gespecificeerd.

9. Omtrent de groei door de salarisschalen i.c. de toepassing van de verschillende stappen heeft werkgever afspraken gemaakt met de OR, welke zijn terug te vinden in bijlage IIA.
10. Aanpassing van de salarisschalen
De salarisschalen worden per 1 juli 2012 verhoogd met 2 %.

Artikel 8

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De periodesalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een periode van 4 weken.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het periodesalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het periodesalaris gegeven:

a. Deze toeslag bedraagt per periode voor de:

- 2-ploegendienst: 12,5 % van het periodesalaris (thans niet van toepassing);
- 3-ploegendienst: 19,5 % van het periodesalaris;
- 4-ploegendienst: 25,5 % van het periodesalaris (thans niet van toepassing);
- Combinatie shift & dag: 20,4% van het periodesalaris; d.w.z shifttechnicians die in een cyclus van 6 weken daar 5 weken van in 4-ploegendienst werken en 1 week in dagdienst.

b. Indien een werknemer niet gedurende een hele periode arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige werkdag, gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

c. Omtrent de afbouw van de toeslag voor het werken in ploegen zijn tabellen opgenomen in Bijlage VII.

3. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster (overwerk)

a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur, alsmede de daarvoor geldende toeslag, zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.

c. De extra beloning voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt per uur:

1. op maandag t/m vrijdag: 50% van het basisuurloon
2. op zaterdagen tot 24.00 uur, zondagen en christelijke feestdagen: 100% van het basisuurloon (het basisuurloon is 0,528% van het periodesalaris).

4. Vergoeding "Extra-opkomst" en "Stand-byregeling"

Werknemers, die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding ter hoogte van 1 basisuurloon extra.

Er is sprake van stand-by dienst indien de werknemer, volgens een hiervoor vooraf opgesteld rooster, beschikbaar is om na een oproep, buiten de normale werktijden, weer aan het werk te gaan. De vergoeding voor standbydienst bedraagt EUR 0,91 per uur. Als een werknemer tijdens een standby-dienst (telefonisch) opgeroepen wordt geldt er conform de Arbeidstijden Wet een minimale arbeidstijd van 30 minuten.

5. Rusttijd in het bedrijf nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

6. Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer is gemaximeerd op een enkele reisafstand van 40 kilometer. De hoogte wordt jaarlijks in mei vastgesteld op basis van de variabele kosten per kilometer (opgave ANWB) van de mediaan prijsklasse van de verkochte auto's in het voorafgaande kalenderjaar (opgave RAI BOVAG).

Artikel 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag alsmede in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

4. Voorzover deze feestdagen op werkdagen vallen en niet wordt gewerkt, wordt het periode-inkomen normaal doorbetaald.

Artikel 10

Geoorloofd verzuim

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

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 13 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen, waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het periode-inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont. Onder Levenspartner wordt hierna verstaan de echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner dan wel hij of zij met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt die van tevoren bekend is gemaakt door de werknemer.
 - a. bij overlijden en/of uitvaart van: levenspartner van de medewerker, kinderen, ouders/schoonouders, aangetrouwde kinderen, stief- of pleegkind van de medewerker of levenspartner: *Vanaf de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis of crematie;*
 - b. bij overlijden en/of uitvaart van: grootouders, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters van de medewerker of levenspartner: *één dag mits de begrafenis wordt bijgewoond. Als de medewerker de zorg voor de uitvaart heeft, krijgt hij betaald verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de uitvaart;*
 - c. gedurende een dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag; gedurende één dag bij het tekenen van een samenlevingsovereenkomst van de werknemer zelf;
 - d. gedurende één dag bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonzusters, zwagers en schoonzusters;
 - e. gedurende één dag bij 25-, 40-, 50-, 60- en 65-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of ouders van de levenspartner;
 - f. gedurende twee dagen bij bevalling van de levenspartner;
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, 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 hij van derden zou kunnen ontvangen;

- h. gedurende één dag bij het 20-, 30- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voorzover 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;
- j. gedurende één dag bij verhuizing op verzoek van de werkgever (verkleining afstand woon/werk).

Artikel 11

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

a. De werknemer verwerft per vakantiejaar 25 vakantiedagen met behoud van salaris.

Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.

b. De werknemer, die op 1 juni van enig jaar de leeftijd van:

16 jaar)

17 jaar) bereikt heeft, heeft per vakantiejaar recht op:

18 jaar)

16 jaar = 3 vakantiedagen extra)

17 jaar = 3 vakantiedagen extra) met behoud van salaris.

18 jaar = 2 vakantiedagen extra)

c. De werknemer, die 20 resp. 30 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, verwerft in afwijking van de in lid 2, sub a genoemde vakantierechten per vakantiejaar 1 extra vakantiedag resp. 2 extra vakantiedagen met behoud van salaris.

d. De werknemer, die de:

45-jarige)

50-jarige)

55-jarige) leeftijd heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op:

59-jarige en ouder)

45-jarige = 1 vakantiedag extra)

50-jarige = 2 vakantiedagen extra)

55-jarige = 4 vakantiedagen extra) met behoud van salaris

59-jarige en ouder = 5 dagen extra)

Werknemers van 60 jaar of ouder die werkzaam zijn in een 3-/4-ploegensysteem krijgen ingaande 2006 2 extra vakantiedagen.

e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer

die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a. genoemde vakantie zullen als regel 15 vakantiedagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
Als regel zal zij in de periode van juni tot en met september worden genomen.
Indien een collectieve vakantie zal gelden, zal dit tijdvak door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad worden aangewezen.
- c. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5 of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de ondernemingsraad er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen op een later tijdstip te doen opnemen.

5. Snipperdagen

- a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip, dat door hem wordt gewenst, mits tijdig kenbaar gemaakt, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

6. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verworft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij (wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden) geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - c.1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

- zwangerschap of bevalling.
- d. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

7. 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 lid 6 sub c onder 1 en sub d, alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, als zijnde vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat de verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

- c. Indien ingevolge het 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.

8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

- e. Indien vakantierechten voor of gedurende de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid verworven zijn en deze gedurende de daaropvolgende 12 maanden vanwege voortdurende arbeidsongeschiktheid niet opgenomen konden worden, dan zullen deze door de werkgever worden uitbetaald indien de dienstbetrekking na het verstrijken van deze laatste 12 maanden al dan niet op verzoek van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd.

9. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen dat de werknemer behoudens ingeval van overmacht de aanvraag voor vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.

10. Verjaring van vakantiedagen

In afwijking van de bepaling in het BW omtrent verjaring van vakantiedagen is met ingang van het CAO jaar 2009-2010 overeengekomen dat voor alle vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2009 de verjaringstermijn 5 jaar is. Vakantiedagen opgebouwd tot 1 januari 2009 verjaren niet. Bij de opname van vakantiedagen wordt het LIFO systeem toegepast op achtereenvolgens de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

10. CAO à la Carte

Het is mogelijk om, na verkregen toestemming van de lijnmanager, maximaal extra vakantiedagen (40 uur) te kopen dan wel maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen (40 uur) te verkopen. De waarde van een (ver)koopdag bedraagt 5% van het periode-inkomen (salaris plus ploegtoeslag (plus eventuele persoonlijke toeslag))

Artikel 12

Vakantietoelage

1. Aan de werknemer wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie een vakantietoelage gegeven ten bedrage van 8% van zijn roosterinkomen op jaarbasis. Het roosterinkomen op jaarbasis bedraagt 13x het periode-inkomen dat gedurende het vakantiejaar voor de werknemer gegolden heeft.

Het vakantiegeld voor het gehele jaar wordt in een keer volledig in mei uitbetaald. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de uitbetaling van de salarissen.

In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

2. De werknemer, die een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest) ontvangt een evenredig deel van deze toelage.

Artikel 13

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (ZW), voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de wet Arbeid en Zorg, de wet Verbetering Poortwachter en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - a (Aanvulling op de loondoorbetaling eerste twee ziektejaren)
Gedurende deze twee ziektejaren van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling boven op de wettelijke loondoorbetaling tot 100% van het loon, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.
 - b (Derde jaar en later)
 - *Bij arbeidsongeschiktheid < 35%* zal werkgever zich maximaal inspannen om werknemer aangepast / ander werk aan te bieden. Aan werknemer zal de verdien capaciteit worden betaald met een minimum van 80% van het laatstverdiende loon gedurende het derde jaar resp. 70% van het laatstgenoten loon voor de jaren daarna. Hierbij geldt het minimumloon als vloer (deeltijd naar rato). Indien interne re-integratie niet mogelijk is zal werkgever de werknemer ondersteunen d.m.v. maatwerk ten aanzien van externe re-integratie.
 - *Bij arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80%* zal werkgever zich maximaal inspannen om werknemer zijn resterende verdien capaciteit te laten benutten. Indien interne re-integratie niet mogelijk is zal werkgever de werknemer ondersteunen d.m.v. maatwerk ten aanzien van externe re-integratie.
 - *Bij arbeidsongeschiktheid > 80% (IVA)*: aan de werknemer die volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard zal bij einde dienstverband een vergoeding worden gegeven die ertoe leidt dat de aanvulling over de periode genoemd onder b alsnog 100% bedraagt.
2. De in dit artikel genoemde uitkeringen en aanvullende uitkeringen zullen achterwege blijven ingeval van situationele arbeidsongeschiktheid dan wel als de werknemer ter zake van de arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden.
Indien en voorzover de werknemer in dit geval echter zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van de in dit artikel genoemde uitkeringen en aanvullende uitkeringen, dat hem anders zou zijn toegekomen, aan de werkgever overdraagt, zal deze laatste hem voorschotten uitkeren tot het bedrag van die uitkeringen c.q. aanvullende uitkeringen.
Het op deze wijze door de werknemer aan voorschotten genotene zal worden verrekend met wat de werkgever van (de) derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
3. Onder netto-periode-inkomen wordt in dit artikel verstaan het netto-periode-inkomen, dat de werknemer verdiend zou hebben, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt resp. worden niet toegekend aan werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd of ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde en verplichte veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorziening;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.
6. (Overgangsbepaling WAO / Amber)
Op werknemers, die al eerder (gedeeltelijk) zijn gereïntegreerd na een periode van arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden, zijn de bepalingen m.b.t. (aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals verwoord in de CAO 1 april 2004 – 31 december 2004.

Artikel 13 A

Afspraken m.b.t. de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en de Wet Verbetering Poortwachter

1. Herplaatsing in eigen onderneming

De werkgever zal zich tijdens het re-integratieproces inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in artikel 658a BW. Concreet betekent dit dat werkgever zal trachten werknemer te herplaatsen:

- a. in de eigen functie;
- b. in een passende functie bij werkgever;
- c. in een passende functie buiten de onderneming.

2. Externe re-integratie/suppletie

- Een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever zal schriftelijk worden gedaan en behelst bij voorkeur eerst een detacheringperiode van maximaal 3 maanden met behoud van alle rechten en arbeidsvoorwaarden van (huidige) werkgever.
- Als de detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij werkgever te hervatten.
- Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever zal de (huidige) werkgever het lagere inkomen plus een eventuele WGA-uitkering van de medewerker gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid suppleren tot het in de CAO overeengekomen niveau als zou deze medewerker nog bij (huidige) werkgever werkzaam zijn.
- Er is sprake van geslaagde externe re-integratie, wanneer de werknemer minimaal 3 maanden onafgebroken bij de andere werkgever heeft gewerkt.
In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever in onderling overleg worden beëindigd, waarbij werkgever en werknemer overleg zullen voeren over de financiële en/of andere voorwaarden waaronder de beëindiging zal plaatsvinden.

3. Inkomen bij uitstel van de WGA-aanvraag of WGA-uitkering

Werknemer ontvangt tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid het inkomen zoals in de CAO is overeengekomen. Indien de WGA-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een gezamenlijk besluit daartoe van werkgever en werknemer, dan wel een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal loondoorbetaling en de aanvulling daarop worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetalingen en aanvullingen zal maximaal 104 weken bedragen. Indien werknemer een sanctie krijgt opgelegd zal de werkgever deze niet compenseren.

4. Verplichting van de werknemer

De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie. Hierbij is het bepaalde in artikel 660a Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

5. Second opinion inzake passende arbeid

Indien de betrokken werknemer passende arbeid niet accepteert zal de loondoorbetaling beëindigd worden. De betrokken werknemer kan evenwel gebruik maken van zijn wettelijk recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV. Wanneer hij gebruik maakt van dit recht, geldt het volgende:

De aanvraag van een second opinion dient binnen twee weken te geschieden, nadat het aanbod van passende arbeid is gedaan.

Bij aanvraag van een second opinion zal loondoorbetaling en/of aanvulling plaatsvinden tot 70% van het laatstgenoten inkomen, voor een periode van maximaal 4 weken.

Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal de werkgever het alsdan eventueel achterstallige inkomen nabetalen. Tevens komen dan de kosten van de second opinion volledig voor rekening van de werkgever.

Indien werknemer in het ongelijk wordt gesteld, kan werknemer binnen 2 werkdagen alsnog besluiten het eerder gedane aanbod te accepteren.

6. Informatie tijdens ziekteverzuim

De werkgever draagt zorg voor tijdige en gedetailleerde voorlichting aan de werknemer over de procedure en de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter. Het gaat daarbij o.a. over:

- de ziekmelding,
- de opstelling van de probleemanalyse,
- de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen bij het UWV,
- het in overeenstemming tussen werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak om een snelle terugkeer naar werk te bevorderen,
- het eventueel op te stellen re-integratieverslag,
- een eventuele aanvraag van de WGA-uitkering
- rechten en plichten van werkgever en medewerker in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.
- terugkeer naar werk (re-integratie).

7. Kwaliteitscriteria re-integratiebedrijven

Om de kwaliteit van de re-integratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven te garanderen, zijn inhoudelijke eisen geformuleerd waaraan de te contracteren re-integratiebedrijven moeten voldoen. Deze criteria zijn opgenomen in Bijlage VI.”.

Artikel 14

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld mogelijk is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

Artikel 15

Tussentijdse wijzigingen

Indien ingeval van bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, één der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de lonen en/of tarieven noodzakelijk of gewenst acht, is de wederpartij gehouden daarover overleg te plegen.

Indien dit overleg niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze overeenkomst met een opzeggingstermijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 16

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is ingegaan op 1 juli 2012 en eindigt op 30 juni 2013 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Mars Food Europe C.V.
te Oud-Beijerland

FNV Bondgenoten
te Utrecht

Directie

Voorzitter
Secretaris

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Mars Food Europe C.V. te Oud-Beijerland

Functielijst

Zone 10

- Administratief coordinator
- E&I Shift Technician (TD)
- Mechanisch Shift Technician (TD)
- Werkvoorbereider (TD)
- Storekeeper (TD)
- Project-CI technician (TD)
- Dag Technician Utilities (TD)
- Dag Technician Controls / Factory IT (TD)

Zone 11

- Senior Operator (assignment)
- Shift site services technician
- Ci technician

Zone 12

- Operator

Zone 14

- Operator

Zone 16

- Operator

BIJLAGE II

Als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Mars Food Europe CV.
te Oud-Beijerland

Salarisschalen per 1 juli 2012

01-07- 2012 Loonronde OFFICE + CAO		REFERENCE		2.00%	OFFICE	BASE 3 ploegen	TD
PERIOD	REFERENCE	40	40	39.3	37.1	36	
	Period excl. GTB	Period excl. GTB	Period excl. 6% GTB	Period excl. 6% GTB	Period excl. 6% GTB	Period excl. 6% GTB	
Zone 8	Step 25	4135.16	4062.79	3835.36	3804.34		
	Step 24	4094.21	4022.57	3797.38	3766.68		
	Step 23	4053.68	3982.74	3759.79	3729.38		
	Step 22	4013.54	3943.30	3722.56	3692.46		
	Step 21	3973.80	3904.26	3685.70	3655.90		
	Step 20	3934.46	3865.61	3649.21	3619.70		
	Step 19	3895.50	3827.33	3613.08	3583.86		
	Step 18	3856.93	3789.44	3577.31	3548.38		
	Step 17	3818.75	3751.92	3541.89	3513.25		
	Step 16	3780.94	3714.77	3506.82	3478.46		
	Step 15	3743.50	3677.99	3472.10	3444.02		
	Step 14	3706.44	3641.58	3437.72	3409.92		
	Step 13	3669.74	3605.52	3403.68	3376.16		
	Step 12	3633.41	3569.82	3369.98	3342.73		
	Step 11	3597.43	3534.48	3336.62	3309.64		
	Step 10	3561.81	3499.48	3303.58	3276.87		
	Step 9	3526.55	3464.83	3270.87	3244.43		
	Step 8	3491.63	3430.53	3238.49	3212.30		
	Step 7	3457.06	3396.56	3206.43	3180.50		
	Step 6	3422.83	3362.93	3174.68	3149.01		
	Step 5	3388.94	3329.64	3143.25	3117.83		
	Step 4	3355.39	3296.67	3112.12	3086.96		
	Step 3	3322.17	3264.03	3081.31	3056.40		
	Step 2	3289.28	3231.71	3050.80	3026.13		
	Step 1	3256.71	3199.72	3020.60	2996.17		
	<u>TS A</u>	3224.46	3168.04	2990.69	2966.51		
	<u>TS B</u>	3192.54	3136.67	2961.08	2937.14		
	<u>TS C</u>	3160.93	3105.61	2931.76	2908.06		
	<u>TS D</u>	3129.63	3074.86	2902.73	2879.26		
	<u>TS E</u>	3098.65	3044.42	2873.99	2850.75		

Zone 9

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	3665.16	3601.02	3399.44	3371.95
Step 24	3628.87	3565.37	3365.78	3338.56
Step 23	3592.94	3530.07	3332.46	3305.51
Step 22	3557.37	3495.12	3299.46	3272.78
Step 21	3522.15	3460.51	3266.79	3240.38
Step 20	3487.28	3426.25	3234.45	3208.29
Step 19	3452.75	3392.33	3202.42	3176.53
Step 18	3418.56	3358.74	3170.72	3145.08
Step 17	3384.72	3325.48	3139.32	3113.94
Step 16	3351.20	3292.56	3108.24	3083.11
Step 15	3318.02	3259.96	3077.47	3052.58
Step 14	3285.17	3227.68	3047.00	3022.36
Step 13	3252.65	3195.72	3016.83	2992.43
Step 12	3220.44	3164.08	2986.96	2962.81
Step 11	3188.56	3132.76	2957.39	2933.47
Step 10	3156.99	3101.74	2928.10	2904.43
Step 9	3125.73	3071.03	2899.11	2875.67
Step 8	3094.78	3040.62	2870.41	2847.20
Step 7	3064.14	3010.52	2841.99	2819.01
Step 6	3033.80	2980.71	2813.85	2791.10
Step 5	3003.76	2951.20	2785.99	2763.46
Step 4	2974.02	2921.98	2758.41	2736.10
Step 3	2944.58	2893.05	2731.10	2709.01
Step 2	2915.42	2864.40	2704.06	2682.19
Step 1	2886.56	2836.04	2677.28	2655.63
<u>TS A</u>	2857.98	2807.96	2650.77	2629.34
<u>TS B</u>	2829.68	2780.16	2624.53	2603.31
<u>TS C</u>	2801.66	2752.64	2598.54	2577.53
<u>TS D</u>	2773.93	2725.38	2572.82	2552.01
<u>TS E</u>	2746.46	2698.40	2547.34	2526.74

Zone 10

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	3261.24	3204.17	3024.80	3000.34
Step 24	3228.95	3172.45	2994.85	2970.64
Step 23	3196.98	3141.04	2965.20	2941.22
Step 22	3165.33	3109.94	2935.84	2912.10
Step 21	3133.99	3079.15	2906.78	2883.27
Step 20	3102.96	3048.66	2878.00	2854.72
Step 19	3072.24	3018.47	2849.50	2826.46
Step 18	3041.82	2988.59	2821.29	2798.47
Step 17	3011.70	2959.00	2793.35	2770.77
Step 16	2981.88	2929.70	2765.70	2743.33
Step 15	2952.36	2900.69	2738.31	2716.17
Step 14	2923.13	2871.97	2711.20	2689.28
Step 13	2894.19	2843.54	2684.36	2662.65
Step 12	2865.53	2815.39	2657.78	2636.29
Step 11	2837.16	2787.51	2631.47	2610.19
Step 10	2809.07	2759.91	2605.41	2584.34
Step 9	2781.26	2732.59	2579.62	2558.76
Step 8	2753.72	2705.53	2554.08	2533.42
Step 7	2726.46	2678.74	2528.79	2508.34
Step 6	2699.46	2652.22	2503.75	2483.50
Step 5	2672.73	2625.96	2478.96	2458.91
Step 4	2646.27	2599.96	2454.42	2434.57
Step 3	2620.07	2574.22	2430.12	2410.46
Step 2	2594.13	2548.73	2406.05	2386.60
Step 1	2568.44	2523.50	2382.23	2362.97
<u>TS A</u>	2543.01	2498.51	2358.65	2339.57
<u>TS B</u>	2517.84	2473.77	2335.29	2316.41
<u>TS C</u>	2492.91	2449.28	2312.17	2293.47
<u>TS D</u>	2468.22	2425.03	2289.28	2270.77
<u>TS E</u>	2443.79	2401.02	2266.61	2248.28

Zone 11

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	2910.80	2859.87	2699.77	2677.94
Step 24	2881.98	2831.55	2673.04	2651.43
Step 23	2853.45	2803.51	2646.58	2625.17
Step 22	2825.20	2775.76	2620.37	2599.18
Step 21	2797.23	2748.27	2594.43	2573.45
Step 20	2769.53	2721.06	2568.74	2547.97
Step 19	2742.11	2694.12	2543.31	2522.74
Step 18	2714.96	2667.45	2518.13	2497.76
Step 17	2688.08	2641.04	2493.19	2473.03
Step 16	2661.46	2614.89	2468.51	2448.55
Step 15	2635.11	2589.00	2444.07	2424.30
Step 14	2609.02	2563.37	2419.87	2400.30
Step 13	2583.19	2537.99	2395.91	2376.54
Step 12	2557.62	2512.86	2372.19	2353.01
Step 11	2532.29	2487.98	2348.70	2329.71
Step 10	2507.22	2463.34	2325.45	2306.64
Step 9	2482.40	2438.95	2302.42	2283.80
Step 8	2457.82	2414.81	2279.63	2261.19
Step 7	2433.48	2390.90	2257.06	2238.80
Step 6	2409.39	2367.22	2234.71	2216.64
Step 5	2385.53	2343.79	2212.58	2194.69
Step 4	2361.91	2320.58	2190.68	2172.96
Step 3	2338.53	2297.61	2168.99	2151.45
Step 2	2315.38	2274.86	2147.51	2130.15
Step 1	2292.45	2252.33	2126.25	2109.06
<u>TS A</u>	2269.75	2230.03	2105.20	2088.17
<u>TS B</u>	2247.28	2207.95	2084.35	2067.50
<u>TS C</u>	2225.03	2186.09	2063.72	2047.03
<u>TS D</u>	2203.00	2164.45	2043.28	2026.76
<u>TS E</u>	2181.19	2143.02	2023.05	2006.69

Zone 12

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	2767.99	2719.55	2567.31	2546.55
Step 24	2740.59	2692.63	2541.89	2521.34
Step 23	2713.45	2665.97	2516.73	2496.38
Step 22	2686.59	2639.57	2491.81	2471.66
Step 21	2659.99	2613.44	2467.14	2447.19
Step 20	2633.65	2587.56	2442.71	2422.96
Step 19	2607.57	2561.94	2418.53	2398.97
Step 18	2581.76	2536.58	2394.58	2375.22
Step 17	2556.20	2511.46	2370.87	2351.70
Step 16	2530.89	2486.60	2347.40	2328.42
Step 15	2505.83	2461.98	2324.16	2305.36
Step 14	2481.02	2437.60	2301.14	2282.54
Step 13	2456.45	2413.47	2278.36	2259.94
Step 12	2432.13	2389.57	2255.80	2237.56
Step 11	2408.05	2365.91	2233.47	2215.41
Step 10	2384.21	2342.49	2211.35	2193.47
Step 9	2360.60	2319.29	2189.46	2171.76
Step 8	2337.23	2296.33	2167.78	2150.25
Step 7	2314.09	2273.59	2146.32	2128.96
Step 6	2291.18	2251.08	2125.07	2107.88
Step 5	2268.49	2228.79	2104.03	2087.01
Step 4	2246.03	2206.73	2083.20	2066.35
Step 3	2223.80	2184.88	2062.57	2045.89
Step 2	2201.78	2163.25	2042.15	2025.64
Step 1	2179.98	2141.83	2021.93	2005.58
<u>TS A</u>	2158.39	2120.62	2001.91	1985.72
<u>TS B</u>	2137.02	2099.63	1982.09	1966.06
<u>TS C</u>	2115.86	2078.84	1962.46	1946.60
<u>TS D</u>	2094.92	2058.25	1943.03	1927.32
<u>TS E</u>	2074.17	2037.88	1923.80	1908.24

Zone 13

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	2650.54	2604.15	2458.37	2438.49
Step 24	2624.29	2578.37	2434.03	2414.35
Step 23	2598.31	2552.84	2409.93	2390.45
Step 22	2572.58	2527.56	2386.07	2366.78
Step 21	2547.11	2502.54	2362.45	2343.34
Step 20	2521.89	2477.76	2339.06	2320.14
Step 19	2496.93	2453.23	2315.90	2297.17
Step 18	2472.20	2428.94	2292.97	2274.43
Step 17	2447.73	2404.89	2270.27	2251.91
Step 16	2423.49	2381.08	2247.79	2229.61
Step 15	2399.50	2357.50	2225.53	2207.54
Step 14	2375.74	2334.16	2203.50	2185.68
Step 13	2352.22	2311.05	2181.68	2164.04
Step 12	2328.93	2288.17	2160.08	2142.61
Step 11	2305.87	2265.52	2138.69	2121.40
Step 10	2283.04	2243.09	2117.52	2100.40
Step 9	2260.43	2220.88	2096.55	2079.60
Step 8	2238.05	2198.89	2075.79	2059.01
Step 7	2215.89	2177.12	2055.24	2038.62
Step 6	2193.95	2155.56	2034.89	2018.44
Step 5	2172.23	2134.22	2014.75	1998.45
Step 4	2150.73	2113.09	1994.80	1978.67
Step 3	2129.43	2092.17	1975.05	1959.08
Step 2	2108.35	2071.45	1955.49	1939.68
Step 1	2087.47	2050.94	1936.13	1920.47
<u>TS A</u>	2066.80	2030.64	1916.96	1901.46
<u>TS B</u>	2046.34	2010.53	1897.98	1882.63
<u>TS C</u>	2026.08	1990.62	1879.19	1863.99
<u>TS D</u>	2006.02	1970.91	1860.58	1845.54
<u>TS E</u>	1986.16	1951.40	1842.16	1827.27

Zone 14

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	2527.37	2483.14	2344.14	2325.18
Step 24	2502.35	2458.56	2320.93	2302.16
Step 23	2477.57	2434.21	2297.95	2279.37
Step 22	2453.04	2410.11	2275.20	2256.80
Step 21	2428.75	2386.25	2252.67	2234.45
Step 20	2404.71	2362.62	2230.37	2212.33
Step 19	2380.90	2339.23	2208.28	2190.43
Step 18	2357.32	2316.07	2186.42	2168.74
Step 17	2333.98	2293.14	2164.77	2147.27
Step 16	2310.88	2270.44	2143.34	2126.01
Step 15	2288.00	2247.96	2122.12	2104.96
Step 14	2265.34	2225.70	2101.11	2084.12
Step 13	2242.91	2203.66	2080.30	2063.48
Step 12	2220.71	2181.84	2059.71	2043.05
Step 11	2198.72	2160.24	2039.31	2022.82
Step 10	2176.95	2138.85	2019.12	2002.79
Step 9	2155.40	2117.68	1999.13	1982.96
Step 8	2134.06	2096.71	1979.34	1963.33
Step 7	2112.93	2075.95	1959.74	1943.89
Step 6	2092.01	2055.40	1940.34	1924.65
Step 5	2071.29	2035.05	1921.12	1905.59
Step 4	2050.79	2014.90	1902.10	1886.72
Step 3	2030.48	1994.95	1883.27	1868.04
Step 2	2010.38	1975.19	1864.62	1849.55
Step 1	1990.47	1955.64	1846.16	1831.23
<u>TS A</u>	1970.76	1936.28	1827.88	1813.10
<u>TS B</u>	1951.25	1917.10	1809.79	1795.15
<u>TS C</u>	1931.93	1898.12	1791.87	1777.38
<u>TS D</u>	1912.80	1879.33	1774.13	1759.78
<u>TS E</u>	1893.87	1860.72	1756.56	1742.36

Zone 15

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	2431.32	2388.78	2255.05	2236.82
Step 24	2407.25	2365.12	2232.73	2214.67
Step 23	2383.42	2341.71	2210.62	2192.74
Step 22	2359.82	2318.52	2188.73	2171.03
Step 21	2336.45	2295.57	2167.06	2149.54
Step 20	2313.32	2272.84	2145.61	2128.26
Step 19	2290.42	2250.33	2124.36	2107.18
Step 18	2267.74	2228.05	2103.33	2086.32
Step 17	2245.29	2205.99	2082.50	2065.66
Step 16	2223.06	2184.15	2061.88	2045.21
Step 15	2201.05	2162.53	2041.47	2024.96
Step 14	2179.25	2141.12	2021.26	2004.91
Step 13	2157.68	2119.92	2001.24	1985.06
Step 12	2136.31	2098.93	1981.43	1965.41
Step 11	2115.16	2078.15	1961.81	1945.95
Step 10	2094.22	2057.57	1942.39	1926.68
Step 9	2073.48	2037.20	1923.16	1907.61
Step 8	2052.96	2017.03	1904.12	1888.72
Step 7	2032.63	1997.06	1885.26	1870.02
Step 6	2012.50	1977.28	1866.60	1851.50
Step 5	1992.58	1957.71	1848.12	1833.17
Step 4	1972.85	1938.32	1829.82	1815.02
Step 3	1953.32	1919.13	1811.70	1797.05
Step 2	1933.98	1900.13	1793.76	1779.26
Step 1	1914.83	1881.32	1776.00	1761.64
<u>TS A</u>	1895.87	1862.69	1758.42	1744.20
<u>TS B</u>	1877.10	1844.25	1741.01	1726.93
<u>TS C</u>	1858.51	1825.99	1723.77	1709.83
<u>TS D</u>	1840.11	1807.91	1706.70	1692.90
<u>TS E</u>	1821.89	1790.01	1689.81	1676.14

Zone 16

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	2258.71	2219.18	2094.95	2078.01
Step 24	2236.34	2197.21	2074.21	2057.44
Step 23	2214.20	2175.45	2053.67	2037.07
Step 22	2192.28	2153.91	2033.34	2016.90
Step 21	2170.57	2132.59	2013.21	1996.93
Step 20	2149.08	2111.47	1993.27	1977.16
Step 19	2127.80	2090.57	1973.54	1957.58
Step 18	2106.74	2069.87	1954.00	1938.20
Step 17	2085.88	2049.38	1934.65	1919.01
Step 16	2065.23	2029.08	1915.50	1900.01
Step 15	2044.78	2008.99	1896.53	1881.20
Step 14	2024.53	1989.10	1877.75	1862.57
Step 13	2004.49	1969.41	1859.16	1844.13
Step 12	1984.64	1949.91	1840.76	1825.87
Step 11	1964.99	1930.60	1822.53	1807.79
Step 10	1945.54	1911.49	1804.48	1789.89
Step 9	1926.27	1892.56	1786.62	1772.17
Step 8	1907.20	1873.83	1768.93	1754.63
Step 7	1888.32	1855.27	1751.42	1737.25
Step 6	1869.62	1836.90	1734.07	1720.05
Step 5	1851.11	1818.72	1716.91	1703.02
Step 4	1832.78	1800.71	1699.91	1686.16
Step 3	1814.64	1782.88	1683.08	1669.47
Step 2	1796.67	1765.23	1666.41	1652.94
Step 1	1778.88	1747.75	1649.91	1636.57
<u>TS A</u>	1761.27	1730.45	1633.58	1620.37
<u>TS B</u>	1743.83	1713.31	1617.40	1604.32
<u>TS C</u>	1726.56	1696.35	1601.39	1588.44
<u>TS D</u>	1709.47	1679.55	1585.53	1572.71
<u>TS E</u>	1692.54	1662.92	1569.84	1557.14

Zone 17

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	2143.29	2105.78	1987.90	1971.82
Step 24	2122.07	2084.93	1968.22	1952.30
Step 23	2101.06	2064.29	1948.73	1932.97
Step 22	2080.25	2043.85	1929.44	1913.83
Step 21	2059.66	2023.61	1910.33	1894.88
Step 20	2039.26	2003.58	1891.42	1876.12
Step 19	2019.07	1983.74	1872.69	1857.55
Step 18	1999.08	1964.10	1854.15	1839.16
Step 17	1979.29	1944.65	1835.79	1820.95
Step 16	1959.69	1925.40	1817.62	1802.92
Step 15	1940.29	1906.33	1799.62	1785.07
Step 14	1921.08	1887.46	1781.80	1767.39
Step 13	1902.06	1868.77	1764.16	1749.89
Step 12	1883.23	1850.27	1746.69	1732.57
Step 11	1864.58	1831.95	1729.40	1715.41
Step 10	1846.12	1813.81	1712.28	1698.43
Step 9	1827.84	1795.85	1695.32	1681.61
Step 8	1809.74	1778.07	1678.54	1664.96
Step 7	1791.83	1760.47	1661.92	1648.48
Step 6	1774.08	1743.04	1645.46	1632.16
Step 5	1756.52	1725.78	1629.17	1616.00
Step 4	1739.13	1708.69	1613.04	1600.00
Step 3	1721.91	1691.78	1597.07	1584.16
Step 2	1704.86	1675.03	1581.26	1568.47
Step 1	1687.98	1658.44	1565.60	1552.94
<u>TS A</u>	1671.27	1642.02	1550.10	1537.57
<u>TS B</u>	1654.72	1625.76	1534.75	1522.34
<u>TS C</u>	1638.34	1609.67	1519.56	1507.27
<u>TS D</u>	1622.12	1593.73	1504.51	1492.35
<u>TS E</u>	1606.06	1577.95	1489.62	1477.57

Zone 18

	Reference	Office	3 plg	TD
Step 25	2033.77	1998.17	1886.32	1871.06
Step 24	2013.63	1978.39	1867.64	1852.54
Step 23	1993.69	1958.80	1849.15	1834.20
Step 22	1973.95	1939.41	1830.84	1816.04
Step 21	1954.41	1920.21	1812.71	1798.06
Step 20	1935.06	1901.19	1794.77	1780.25
Step 19	1915.90	1882.37	1777.00	1762.63
Step 18	1896.93	1863.73	1759.40	1745.18
Step 17	1878.15	1845.28	1741.98	1727.90
Step 16	1859.55	1827.01	1724.74	1710.79
Step 15	1841.14	1808.92	1707.66	1693.85
Step 14	1822.91	1791.01	1690.75	1677.08
Step 13	1804.86	1773.28	1674.01	1660.47
Step 12	1786.99	1755.72	1657.44	1644.03
Step 11	1769.30	1738.34	1641.03	1627.76
Step 10	1751.78	1721.13	1624.78	1611.64
Step 9	1734.44	1704.09	1608.69	1595.68
Step 8	1717.27	1687.21	1592.76	1579.88
Step 7	1700.26	1670.51	1576.99	1564.24
Step 6	1683.43	1653.97	1561.38	1548.75
Step 5	1666.76	1637.59	1545.92	1533.42
Step 4	1650.26	1621.38	1530.61	1518.24
Step 3	1633.92	1605.33	1515.46	1503.21
Step 2	1617.74	1589.43	1500.46	1488.32
Step 1	1601.72	1573.69	1485.60	1473.59
<u>TS A</u>	1585.87	1558.11	1470.89	1459.00
<u>TS B</u>	1570.16	1542.69	1456.33	1444.55
<u>TS C</u>	1554.62	1527.41	1441.91	1430.25
<u>TS D</u>	1539.23	1512.29	1427.63	1416.09
<u>TS E</u>	1523.99	1497.32	1413.50	1402.07

BIJLAGE III

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Mars Food Europe C.V. te Oud-Beijerland

Regeling partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer toch op een van de in lid d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

BIJLAGE IV

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Mars Food Europe C.V. te Oud-Beijerland

Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Deze afspraak wordt voor de duur van deze CAO gecontinueerd.

BIJLAGE V

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Mars Food Europe C.V. te Oud-Beijerland

Bedrijvenwerk

Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming zullen de volgende faciliteiten door Mars Food Europe C.V. beschikbaar worden gesteld:

1. Op de publicatieborden kunnen de aankondigingen van de vakbondsvergaderingen worden gepubliceerd. Deze publicaties worden volgens de gebruikelijke wijze door personeelszaken verzorgd te weten: inlevering bij personeelszaken die zorgt voor een verantwoorde publicatie en verwijdering hiervan.
2. Met voorafgaande toestemming kan door de leden gebruik worden gemaakt van kopieerapparatuur.
3. Indien noodzakelijk kan door de leden gebruik worden gemaakt van de telefoon.
4. Mars Food Europe C.V. zal desgewenst zorgen voor reservering van vergaderruimte ten behoeve van vakbondsvergaderingen inzake bedrijfsaangelegenheden. Dit zal buiten de onderneming geschieden.

BIJLAGE VI

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Mars Food Europe C.V. te Oud-Beijerland

Kwaliteitscriteria Reïntegratiebedrijven

1 De te volgen procedure

In overeenstemming met de ondernemingsraad besluit de werkgever welk re-integratiebedrijf zal worden ingeschakeld. Ook het contract behoeft de instemming van ondernemingsraad. (Er kan – via mantelcontracten – gekozen worden voor één of meerdere re-integratiebedrijven.)

In het kader van een concreet plan van aanpak wordt inschakeling van de gecontracteerde re-integratiebedrijven voorgesteld aan de werknemer. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen inschakeling van dit bedrijf dan moet de mogelijkheid bestaan om dit gemotiveerd aan te geven. In dat geval kan de werknemer vervolgens, binnen redelijke grenzen, een alternatief aangeven voor het voorgestelde reïntegratiebedrijf.

2 Gevolgen van een vertrouwensbreuk

De werkgever zal een werknemer een alternatief traject via een ander re-integratiebedrijf aanbieden, als het oorspronkelijk gecontracteerde re-integratiebedrijf en de werknemer gezamenlijk hebben geconstateerd dat voortzetting van het eerst afgesproken traject door een vertrouwensbreuk niet zinvol meer is. Zowel het re-integratiebedrijf als de werknemer moeten hiervoor aan de werkgever aantonen dat ze voldoende inspanningen hebben geleverd om de breuk te voorkomen.

3 Inhoudelijke eisen waaraan te contracteren re-integratiebedrijven moeten voldoen

Het gekozen re-integratiebedrijf dient te voldoen aan de volgende criteria:

Het re-integratiebedrijf beschikt over een privacy- en klachtenreglement en Gedragscode Bejegening. Zij informeert de te begeleiden werknemer schriftelijk over de inhoud daarvan bij aanvang van de dienstverlening.

Daarnaast zal het re-integratiebedrijf tevoren de te begeleiden werknemer schriftelijk informeren over:

- a een omschrijving van het doel en de inhoud van ieder traject;
- b de eisen waaraan een cliënt moet voldoen;
- c de ondersteuning die het re-integratiebedrijf kan/zal bieden.

Het privacyreglement voldoet aan de volgende bepalingen:

De door de opdrachtgever verstrekte gegevens over te begeleiden werknemers zijn persoonsgegevens in de zin van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). Het re-integratiebedrijf dient deze gegevens te behandelen met inachtneming van hetgeen in deze wet en de Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) is bepaald.

Het re-integratiebedrijf behandelt alle informatie over individuele klanten (zowel medisch als arbeidsdeskundig) die hij ten behoeve van de uitvoering van een met opdrachtgever gesloten contract verkrijgt vertrouwelijk. Wanneer bij uitbesteding aan

derden informatie wordt overgedragen kan dit alleen plaatsvinden met instemming van de klant. Het re-integratiebedrijf draagt er zorg voor dat deze geheimhoudingsverplichting door zijn ingeschakelde derden wordt nageleefd.

4 Het klachtenreglement

Het re-integratiebedrijf beschikt over een op schrift vastgelegd klachtenreglement. Dit reglement bevat tenminste de volgende bepalingen:

- degene die de klacht behandelt is niet degene die de klacht heeft veroorzaakt;
- de klacht dient op een centraal punt te worden ingediend;
- klager dient de gelegenheid te krijgen de klacht persoonlijk toe te lichten;
- klager heeft het recht op inzage in het onderhavige dossier;
- als de klacht erkend wordt, kan de klager indien gewenst kiezen voor een ander re-integratiebedrijf;
- op de klacht dient in beginsel binnen 4 weken na binnenkomst beslist te zijn;
- bevat de mogelijkheid van een beroepsprocedure bij de afhandeling van klachten indien de te begeleiden werknemer het niet eens is met een beslissing van het re-integratiebedrijf kan hij een beroep doen op deze mogelijkheid.

5 Klachtenprocedures en rapportages

Gedurende het eerste jaar van toepassing van externe re-integratie in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter rapporteert het re-integratiebedrijf de vorderingen aan de werkgever. De werkgever houdt de ondernemingsraad hiervan op de hoogte.

Indien blijkt dat externe re-integratie relatief veel wordt toegepast en hieromtrent klachten voortkomen, zullen partijen in de CAO nadere afspraken maken over de voorschriften ten aanzien van klachtenprocedures en rapportages.

BIJLAGE VII:

Uniforme afbouwregeling bij inkomensvermindering

De regeling geldt voor medewerkers jonger dan de leeftijd van 55 jaar, die op permanente basis ploegentoeslag of een salaris op een hoger salarisniveau hebben ontvangen en die buiten hun schuld een inkomstenvermindering krijgen door overgang naar een lager gewaardeerde ploegendienst of dagdienst.

Deze afbouwregeling is als volgt:

- A. Het verschil tussen het huidige jaarsalaris en het nieuwe, lagere jaarsalaris is het 100% afbouwbedrag. Boven dit nieuwe, lagere inkomen wordt een afbouwtoeslag betaald, die jaarlijks afneemt en wordt uitgedrukt als % van het 100% afbouwbedrag. Deze afbouwtoeslag is afhankelijk van het aantal functie - of ploegenjaren zoals weergegeven in de volgende tabel. De lengte van de afbouwtermijn kan nooit langer zijn dan de tijd dat iemand in ploegendienst of op het hogere salarisniveau gewerkt heeft.

Tabel: afbouwtoeslag

Aantal dienstjaren op het desbetreffende functie e/o ploegentoeslagniveau	Tot 1 jr	1 tot 2 jr	2 tot 3 jr	3 tot 4 jr	5 tot 9 jr	10 tot 14 jr	15 jr en langer
1e jaar*	55%	60%	70%	75%	80%	85%	90%
2e jaar	-	-	-	55%	60%	65%	70%
3e jaar	-	-	-	-	40%	45%	50%
4e jaar	-	-	-	-	-	25%	30%
5e jaar	-	-	-	-	-	-	10%

*waarvan de eerste 13 weken 100%

- B. Bonussen, vakantietoeslag worden uitbetaald op basis van het nieuwe lagere inkomen. Ook gemaakte overuren worden uitbetaald op basis van het nieuw ingeschaalde inkomen.
- C. Wanneer de medewerker binnen de afbouwperiode promoveert of in een andere ploegendienst met een hogere toeslag komt of een stapverhoging krijgt of bij aanpassing van de bestaande salarisschalen gaat dit af van het 100% afbouwbedrag.
- D. Wanneer de medewerker een afbouwtoeslag gaat ontvangen zal door P&O in een gesprek met de betrokken medewerker en diens manager een overzicht worden gegeven van de afbouwprocedure.

Afbouwregeling voor medewerkers ouder dan 55 jaar+

Hiervoor geldt onderstaande tabel die een langzamere afbouw laat zien.

Aantal "toeslag of dienst"-jaren in de betreffende functie voor medewerkers ouder dan 55 jaar

Aantal jaren afbouw	Aantal dienstjaren op het desbetreffende functie e/o ploegentoeslagniveau				
	Tot en met 4 jaar	Vanaf 5 jaar tot en met 9 jaar	Vanaf 10 jaar tot en met 14 jaar	Vanaf 15 jaar tot en met 19 jaar	Vanaf 20 jaar of meer
1	80%	85%	90%	95%	100%
2	75%	80%	85%	90%	95%
3	70%	75%	80%	85%	90%
4	65%	70%	75%	80%	85%
5	60%	65%	70%	75%	80%
6	55%	60%	65%	70%	75%
7	50%	55%	60%	65%	70%
8	45%	50%	55%	60%	65%
9	40%	45%	50%	55%	60%
10	35%	40%	45%	50%	55%
11	30%	35%	40%	45%	50%
12	25%	30%	35%	40%	45%

Deze afbouwregeling is tevens van toepassing voor werknemers jonger dan 55 jaar die, ongeacht of hier sprake is van 'op eigen verzoek', op basis van medische of sociale indicatie geplaatst worden in een lagere functie of in een andere ploegendienst met een lagere toeslag.

BIJLAGE VIII:

Protocollaire bepalingen

Behorende bij de CAO van 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2013.

*** Paritaire werkgroep Duurzame Inzetbaarheid**

Tijdens de looptijd van deze CAO wordt een paritaire werkgroep opgericht die zich richt op het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid.

*** Periodiek Overleg**

Tijdens de looptijd van deze CAO vinden er minimaal twee Periodieke Overleggen plaats tussen werkgever en FNV Bondgenoten, waarbij de voortgang van de partiaire werkgroep op het onderwerp Duurzame inzetbaarheid wordt geagendeerd

*** Wajong**

Gedurende de looptijd van deze CAO zal het bedrijf onderzoeken, met behulp van een te benaderen specialistisch bureau, in hoeverre werkplekken geïdentificeerd kunnen worden die passend zijn voor eventuele toekomstige Wajong Medewerkers.

- **Eenmalige uitkering**

Op 1 januari 2013 wordt een eenmalige uitkering toegekend ter grootte van EUR 150 bruto.

*** Gedifferentieerde premie WGA**

De verrekening van het gedifferentieerde deel van de WGA-premie wijzigt gedurende de looptijd van deze CAO niet. Deze afspraak is dat de helft van deze premie wordt verhaald op de werknemer.

*** Vakbondscontributie**

Voor de duur van deze CAO bestaat de mogelijkheid gebruikt te maken van de fiscaal vriendelijke verrekening via de WKR en tegemoetkoming in de kosten van het lidmaatschap van een vakorganisatie. De verrekening vindt bruto plaats.

Bijlage IX:

Handige wetteksten uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7, Titel 10

Artikel 610 a.

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

Artikel 610 b.

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

Artikel 611.

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Artikel 626.

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag aanspraak heeft, tenzij zich ten opzichte van de vorige voldoening in geen van deze bedragen een wijziging heeft voorgedaan.
2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
3. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 628a.

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 629.

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever

schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 655

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;

- c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
 - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen o pneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
8. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

Artikel 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers

die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.

6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst

aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 669

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

-
-
3. De werkgever 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.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:

- 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
- 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 670a

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad of een SE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden en de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap dan wel die korter dan twee jaar gelden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 werkzaam is;
 - d. een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 670b

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 9 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe

bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 674

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken 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.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Uit de Wet Arbeid en Zorg

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Artikel 4:1

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Ouderschapsverlof

Artikel 6:1

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Omvang, duur en invulling verlof

Artikel 6:2

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt zesentwintigmaal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten

- hoogste twaalf maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
 4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan twaalf maanden, of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
 5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
 6. Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

Diensttijd

Artikel 6:3

1. Het recht op verlof, bedoeld in artikel 6:1, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

Leeftijd kind

Artikel 6:4

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

Meldingsverplichting

Artikel 6:5

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.

3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid op iedere periode van toepassing.