

**CONTRACTING NL B.V.
C.A.O.**

LOOPTIJD : 1 mei 2013 t/m 30 april 2016

Gesloten tussen Contracting NL B.V. en CNV Vakmensen

[Contracting NL B.V/ CNV Vakmensen](#)



IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- Contracting NL B.V. en CNV Vakmensen (hierna gezamenlijk te noemen: partijen) gezamenlijk vaststellen dat Contracting NL B.V. niet onder de werkingssfeer van de ABU-CAO of enige andere CAO valt;
- Partijen van mening zijn dat het uitgangspunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen Contracting NL B.V. het wenselijk maken dat tot collectieve arbeidsrechtelijke afspraken wordt gekomen voor de werknemers van Contracting NL B.V.;
- De hierna opgenomen CAO door partijen wordt bestempeld als 'start-CAO', waarbij partijen afspreken dat tijdens de looptijd van de overeengekomen CAO zal worden bezien of en welke nadere afspraken wenselijk zijn om een vervolg-CAO nog beter te laten aansluiten op de specifieke omstandigheden en werkwijze van Contracting NL B.V. en haar werknemers. Specifieke aandachtspunten zullen hierbij zijn een opleidingsplan, de wenselijkheid en mogelijkheden van een pensioenregeling, een onderzoek naar het oprichten van een medezeggenschapsorgaan waarbij de regelingen opgenomen in de WOR als uitgangspunt zullen dienen, eventueel wenselijke nadere verfijning ter zake een extra vergoeding in geval van meeruren ten behoeve van werknemersgroep B en een verfijning van de primaire arbeidsvoorwaarden ten behoeve van werknemersgroep C;
- Partijen hun afspraken door middel van deze CAO wensen te regelen;
- Indien ten tijde van het afsluiten van onderhavige cao, delen van Contracting NL B.V. onder een ge-avv-de cao valt dan zullen partijen onderhavige cao niet gebruiken voor een dispensatieverzoek. De, eventueel van toepassing zijnde, ge-avv-de cao zal gehanteerd worden.

KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:

INHOUDSOPGAVE

I - Definities

II - Relatie werkgever/werknemer

1. Toepassing CAO
2. Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer
3. Geheimhouding; documenten; nevenwerkzaamheden; geschenken en concurrentiebeding

III - De arbeidsovereenkomst

4. Indienstneming en ontslag
5. Non-actiefstelling
6. Disciplinaire maatregelen en ontslag

IV - Beloning

7. Werknemersgroepen en salarismethodiek
8. Fiscaliteit en werkkostenregeling
9. Loon in natura

V - Arbeidsduur en werktijden

10. Arbeidsduur en werktijden
11. Meeruren, minderuren en toeslagen
12. Zon- en feestdagen

VI - Vakantie, vakantietoeslag, verlof, arbeid en zorg

13. Vakantie
14. Vakantie bij einde dienstverband
15. Vakantiaanspraken ingeval van ziekte of ongeval
16. Vakantietoeslag
17. Vitaliteitsregeling
18. Overig

VII - Ziekte en arbeidsongeschiktheid

19. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

VIII - Overige regelingen

20. Pensioenregeling
21. Opleidingskosten
22. Collectieve ziektekostenverzekering
23. Vervoer van en naar de werkplek
24. Veiligheids- en bedrijfskleding
25. Bedrijfsreglement

IX - De CAO en de relatie tussen CAO-partijen

26. Duur van deze CAO
27. Taal
28. Overleg tussen partijen
29. Vakbondswerk
30. Vakbondscontributie/werkgeversbijdrage
31. Tussentijdse wijzigingen
32. Vaste commissie
33. Bevoegde rechter

Bijlage I Werknemersgroepen

Bijlage II Salarisstructuur



I - DEFINITIES

In deze regeling wordt verstaan onder:

Werkgever

Contracting NL B.V. , gevestigd te Venray.

Werknemer

Iedereen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever, en die op grond van zijn functie is ingedeeld of gezien de aard van de overeengekomen werkzaamheden behoort tot de werknemersgroepen A1, A2, B of C, zoals genoemd in Bijlage I van deze overeenkomst.

Als werknemer in de zin van deze CAO worden niet beschouwd statutair bestuurders van Contracting NL B.V. en/of de aan haar gelieerde vennootschappen en stagiaires.

Vakvereniging

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht.

Werknemersgroep

De groep van werknemers (A1, A2, B en C) zoals in Bijlage I van de CAO genoemd en waarin de werknemers zijn onderverdeeld. Voor elke werknemersgroep geldt op basis van deze CAO, alsmede van het door de werkgever opgestelde Bedrijfsreglement, op onderdelen een specifiek arbeidsvoorwaardelijk regime. Voor zover in deze CAO niet specifiek aangeduid, gelden de bepalingen van deze CAO voor alle werknemersgroepen.

Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW.

Volledig dienstverband

Een dienstverband met een arbeidsduur van 160 uur per periode van 4 weken.

Dienstverband in deeltijd

Een dienstverband met een arbeidsduur van minder dan 160 uur per periode van 4 weken.

Werkweek

Voor de werknemersgroepen A en B geldt als werkweek de week startend op maandag 0.00 uur en eindigend op zondag 24.00 uur.

Voor de werknemersgroep C geldt als werkweek de week startend op maandag 0.00 uur en eindigend op vrijdag 24.00 uur.

Meeruren

Gewerkte uren per periode van 4 werkweken (inclusief verlof) minus de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 weken, indien dit saldo positief is.

Minderuren

Gewerkte uren per periode van 4 werkweken (inclusief verlof) minus de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 werkweken, indien dit saldo negatief is.



Verlof

Dit betreft zowel betaald verlof als onbetaald verlof en kan per periode van 4 weken nooit meer bedragen dan de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 weken minus de feitelijk gewerkte uren in die periode van 4 weken.

Verlofuren tellen mee in het kader van de toetsing aan de overeengekomen arbeidsduur en de bepaling van meer- en minderuren (derhalve als zouden deze verlofuren gewerkt zijn).

Betaald verlof

Dit betreft verlof op basis van opgebouwde vakantieuren volgens deze CAO en bijzonder verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg dan wel op grond van individuele afspraken.

Onbetaald verlof

Dit betreft alle verlof behoudens betaald verlof; onbetaald verlof komt derhalve geheel voor rekening van werknemer.

Salaris

Het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen vaste bruto salaris per periode van vier weken exclusief vakantietoeslag en andere toeslagen zoals opgenomen in de bijlagen van deze CAO. Voor de bepaling van dit salarisbegrip worden meer- en minderuren buiten beschouwing gelaten.

Uursalaris

Het salaris gedeeld door de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 weken.

Standplaats

De plaats of plaatsen waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht. Voor zover geen plaats kan worden aangewezen waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht, geldt als standplaats de locatie waar de medewerker verblijft, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen.

Meerwerkend Voorman, Voorman, Supervisor

De werknemer in werknemersgroepen A1, A2 en/of B die toezicht houdt over en leiding geeft aan andere werknemers van de werkgever en de door hen bij de opdrachtgevers van de werkgever te verrichten werkzaamheden.

Bedrijfsreglement

De bij de werkgever van toepassing zijnde interne regelingen en procedures ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in de breedste zin des woords.

CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst.

II - RELATIE WERKGEVER/WERKNEMER

1 Toepassing CAO

- 1.1 De CAO, zoals die van tijd tot tijd zal luiden, is van toepassing op de arbeidsovereenkomst die tussen de werkgever en de werknemer is aangegaan.
- 1.2 De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van de CAO.
- 1.3 In de individueel met werknemer af te sluiten arbeidsovereenkomst zal naar deze CAO, zoals die van tijd tot tijd zal luiden, worden verwezen.

2 Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer

Verplichtingen van de werkgever

- 2.1 De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de onderneming, en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2.2 De werkgever zal voor de uitvoering van haar verplichtingen als in het voorgaande lid bedoeld ten behoeve van werknemers in werknemersgroepen A1, A2 en B (meewerkend) voormannen en supervisors inzetten.
- 2.3 De werkgever is verplicht voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door de werknemer, als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, een verzekering af te sluiten.
- 2.4 Tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft, dan wel de werkgever uit hoofde van enige wettelijke verplichting deze informatie aan derden moet verstrekken, is de werkgever verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Verplichtingen van de werknemer

- 2.5 De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 2.6 De werknemer is gehouden voor hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij door of namens de werkgever verstrekte regels en aanwijzingen in acht te nemen. Deze regels en aanwijzingen kunnen onder andere bevatten huisregels van de werkgever, regels en aanwijzingen in het kader van het toezicht en de leiding door de (Assistent) Meewerkend Voorman, huisregels van opdrachtgevers, veiligheidsvoorschriften en Arboregels.

- 2.7 De werkgever heeft het recht om de werknemer in een andere functie aan te stellen, dan wel andere werkzaamheden te laten verrichten, mits die functie dan wel die werkzaamheden gelet op opleiding, ervaring en functioneren van de werknemer als passend kan/kunnen worden aangemerkt. Ook gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan aanleiding zijn tot het al dan niet tijdelijk wijzigen van de functie. Ingeval werknemers na overleg met de Arbo-dienst definitief in een andere functie worden geplaatst, gelden vanaf de ingangsdatum het bij die functie behorende salaris en de bij die functie behorende emolumenten.
- 2.8 De werknemer is verplicht ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tot een normale uitoefening van zijn functie behoren, dan wel werkzaamheden op een andere plaats te verrichten dan op de overeengekomen standplaats, indien dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.
- 2.9 De werknemers verrichten hun werkzaamheden op de door de werkgever te bepalen plaats of plaatsen. De werknemer is in beginsel gehouden woon- of verblijfplaats te kiezen telkens (bij permanente wijzigingen) binnen een straal van 20 kilometer van de standplaats. Ter facilitering daarvan zal de werkgever voor in het buitenland woonachtige werknemers huisvesting organiseren. Indien werkgever huisvesting organiseert, zal hij gedurende de looptijd van deze CAO de huurkosten (incl. gas, water en elektra) voor werknemer vergoeden indien en voor zover deze de netto vergoeding van € 50,00 per week te boven gaan. Deze vergoeding kan als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen. Indien fiscaal toegestaan kan werkgever een hogere bruto huisvestingsvergoeding inhouden, mits dit niet nadelig voor de werknemer is.
Ten aanzien van vervoer van de woon- of verblijfplaats naar de plaats waar arbeid wordt verricht wordt verwezen naar artikel 24 van deze CAO.
De netto vergoeding mag niet meer bedragen dan de Minister van SZW heeft vastgesteld
- 2.10 De werknemer is verplicht de goederen en gelden, die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig en volgens de regels en aanwijzingen zoals die ter zake zijn verstrekt, te gebruiken en te beheren.
- 2.11 De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, indien deze is ontstaan door opzet, grove schuld, en/of ernstige nalatigheid.
- 2.12 De werknemer is verplicht zich te allen tijde te kunnen legitimeren door middel van een geldig, wettelijk erkend legitimatiebewijs. Eventuele schade die de werkgever lijdt wanneer de werknemer niet aan deze verplichting voldoet, komt voor rekening van de werknemer en zal door de werkgever op de werknemer worden verhaald.
- 3 Geheimhouding; documenten; nevenwerkzaamheden; geschenken en concurrentiebeding**
- 3.1 De werknemer is zowel gedurende als na het einde van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van vertrouwelijke gegevens betreffende de onderneming van de werkgever en/of de aan de werkgever gelieerde ondernemingen, dan wel hun werknemers, opdrachtgevers en leveranciers, waarvan de werknemer in het kader van zijn werkzaamheden bij de werkgever kennis heeft genomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen.
- 3.2 Het is de werknemer verboden documenten, van welke aard of oorsprong ook en al dan niet vervat op gegevensdragers, die hij in verband met zijn werkzaamheden voor de werkgever in zijn bezit heeft gekregen, op welke wijze dan ook in zijn particuliere bezit te houden, tenzij dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden is vereist. De werknemer is verplicht dergelijke documenten bij het einde van de arbeidsovereenkomst onmiddellijk schoon en onbeschadigd aan de werkgever ter hand te stellen, zonder daarvan kopieën te bewaren.

- 3.3 De werknemer zal zich er van onthouden naast zijn werkzaamheden in het kader van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever andere, al dan niet gehonoreerde werkzaamheden te aanvaarden en/of verrichten of zaken voor eigen rekening te ondernemen, tenzij hij daartoe op voorhand schriftelijk toestemming van de werkgever heeft verkregen. Deze toestemming zal in beginsel worden verleend aan een werknemer met een dienstverband in deeltijd, die geen extra uren bij de werkgever krijgt aangeboden, met dien verstande dat het voor hem geldende concurrentiebeding daarbij van toepassing blijft.
- 3.4 Het is de werknemer verboden om in verband met de uitvoering van zijn werkzaamheden in het kader van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever van afnemers, leveranciers of andere derden direct of indirect enigerlei provisie, tegemoetkoming, vergoeding of geschenk te bedingen of te aanvaarden, in welke vorm ook, tenzij hij daartoe op voorhand schriftelijk toestemming van de werkgever heeft verkregen.
- 3.5 Tenzij partijen anders overeenkomen, zal in de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer een concurrentiebeding worden opgenomen waarbij voor werknemersgroepen A1, A2 resp. B de onderstaande tekst zal gelden:
- Werknemer verbindt zich om zowel tijdens zijn dienstverband als gedurende een periode van één jaar na het einde van het dienstverband, binnen Nederland, direct noch indirect, noch voor zichzelf noch voor anderen, in enigerlei vorm werkzaam of betrokken te zijn in of bij enige opdrachtgever van werkgever. Ingeval dit beding op enig moment niet meer zou gelden, bijvoorbeeld als gevolg van een wetswijziging, dan verbinden partijen zich over en weer tot het overeenkomen van een (aangepast) beding dat naar aard en strekking zoveel mogelijk aansluit bij het onderhavige beding. Indien de werknemer dit beding overtreedt en/of niet nakomt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete ten bedrage van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor iedere dag - ongeacht of hierop gebruikelijk gewerkt wordt of niet - dat de overtreding/niet-nakoming voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming van deze overeenkomst te verlangen en laat onverminderd het recht van werkgever tot het vorderen van volledige schadevergoeding.
 - Voor de toepassing van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel wordt als opdrachtgever beschouwd iedere derde aan wie werkgever binnen één jaar voor het einde van het dienstverband een factuur heeft verzonden."

III - DE ARBEIDSOVEREENKOMST

4 **Indienstneming en ontslag**

- 4.1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
- 4.2 Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd worden bedongen, waarvan de maximale duur wordt bepaald door de wettelijke regeling ter zake. De werkgever zal geen proeftijd bedingen als een werknemer direct voorafgaand aan de indiensttreding op basis van een arbeidsovereenkomst of anderszins bij de werkgever werkzaam is geweest en dezelfde werkzaamheden heeft verricht als die op basis van de arbeidsovereenkomst verricht zullen worden.
- 4.3 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor werknemers in werknemersgroepen A en B bij het aangaan van de eerste overeenkomst in beginsel aangegaan voor de duur van drie maanden. De bepalingen opgenomen in artikel 7:668a BW blijven onverminderd van kracht.
- 4.4 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd eindigt, naast de in de wet overigens genoemde mogelijkheden, door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever en de werknemer nemen daarbij de wettelijke termijnen zoals vastgelegd in artikel 7:672 lid 2 en 3 BW in acht.
- 4.5 Ingeval van onregelmatige opzegging is de werknemer aan de werkgever een schadevergoeding verschuldigd. De werkgever heeft de keus de tussen de in de wet genoemde gefixeerde schadevergoeding of volledige schadevergoeding te vorderen.
- 4.6 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege ,op de dag dat de werknemer de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij de werkgever en de werknemer anders overeenkomen. Voor zover de wetgeving op enig moment een flexibele AOW-gerechtigde leeftijd toestaat, zal de werknemer binnen de alsdan geldende wettelijke bepalingen zijn uittreedleeftijd, in overleg met werkgever, kunnen bepalen.

5 **Non-actiefstelling**

- 5.1 Indien zich zodanig ernstige redenen voordoen dat van de werkgever voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer niet langer kan worden gevegd, heeft de werkgever de bevoegdheid de werknemer op non-actief te stellen gedurende een periode van maximaal vier weken.
- 5.2 Verlenging van de hiervoor bedoelde termijn van vier weken is mogelijk indien voor de afloop daarvan de arbeidsovereenkomst is opgezegd of maatregelen gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn genomen.
- 5.3 Bij non-actiefstelling is de werknemer verplicht, op eerste verzoek daartoe van de werkgever, de aan hem ter beschikking gestelde zaken en goederen (zoals bijvoorbeeld telefoon en bedrijfsauto) schoon en onbeschadigd, en zonder daarvan kopieën te bewaren, bij de werkgever in te leveren.

6 **Disciplinaire maatregelen en ontslag**

- 6.1 Overtredingen door de werknemer van de verplichtingen die uit hoofde van deze CAO, het Bedrijfsreglement, de arbeidsovereenkomst en/of het beginsel van goed werknemerschap op hem rusten, kan aanleiding zijn voor het treffen van disciplinaire maatregelen. Deze maatregelen kunnen onder andere zijn een mondelinge of schriftelijke waarschuwing, het vorderen van een (forfaitaire) schadevergoeding, non-actiefstelling als in het voorgaande artikel bedoeld, dan wel ontslag, al dan niet op staande voet. De werkgever zal, telkens met inachtneming van de omstandigheden van het geval, de meest geëigende disciplinaire maatregel opleggen.
- 6.2 De werkgever heeft er, gelet op de aard van diens bedrijfsactiviteit, groot belang bij dat de werknemer tijdig en punctueel gehoor geeft aan met hem gemaakte afspraken met betrekking tot aanvang en einde van de werktijden. Het zonder geldige reden of zonder vooraankondiging niet verschijnen van de werknemer om zijn werkzaamheden uit te voeren, bijvoorbeeld na het opnemen van vakantie, of het zonder toestemming van de werkgever eerder afbreken van de overeengekomen werkzaamheden, zal aanleiding geven tot een officiële waarschuwing van de werkgever en bij herhaling leiden tot ontslag, al dan niet op staande voet.

IV - BELONING

7 **Werknemersgroepen en salarismethodiek**

- 7.1 De werknemers zijn onderverdeeld in werknemersgroep A1, A2, B of C, zoals in Bijlage I van de CAO genoemd.
- 7.2 Bij elke werknemersgroep behoort een salarismethodiek, die is opgenomen in bijlage II van de CAO.
- 7.3 Iedere werknemer ontvangt schriftelijke informatie met betrekking tot zijn functie, de daarop van toepassing zijnde salarismethodiek, zijn salaris en een mogelijke bonusregeling.
- 7.4 De werkgever ziet er op toe en is er verantwoordelijk voor dat uitzendkrachten die door de werkgever worden ingeleend vanaf de eerste dag dat zij worden ingeleend dezelfde beloning en toeslagen ontvangen zoals die gelden voor werknemers in dienst van de werkgever die werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. Tevens zijn de bepalingen mbt de kosten van huisvesting (art. 2.9) onverkort van toepassing.

8 **Fiscaliteit en werkkostenregeling**

- 8.1 Alle fiscale gevolgen verbonden aan de in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden komen voor rekening van de werknemer, tenzij expliciet anders in deze CAO is vermeld.
- 8.2 De werkgever kan er naar eigen inzicht voor kiezen de werkkostenregeling als bedoeld in artikel 31, lid 1, letter f van de Wet op de loonbelasting 1964 in enig jaar toe te passen tenzij de wetgever zulks verplicht.
- 8.3 Indien de in het voorgaande lid bedoelde werkkostenregeling door de werkgever wordt toegepast, zal de werkgever na overleg met de vakvereniging loonbestanddelen kunnen aanwijzen als eindheffingsbestanddeel. In dat geval zal de werkgever de belasting over deze aangewezen loonbestanddelen voor zijn rekening nemen. De werknemer ontvangt deze loonbestanddelen dan netto.
- 8.4 Voor zover deze van toepassing zijn in het kader van deze CAO, wijst werkgever bij dezen alle gericht vrijgestelde loonbestanddelen als bedoeld in artikel 31a, tweede lid van de Wet op de loonbelasting 1964, zoals dit artikel van tijd tot tijd zal luiden, aan als eindheffingsbestanddeel. Deze loonbestanddelen kunnen dan, zo zij door werkgever aan een werknemer worden toegekend, netto worden vergoed, dan wel worden verstrekt.

9 **Loon in natura**

Voor zover door de werkgever zaken aan de werknemer worden verstrekt of ter beschikking worden gesteld, kan door de werkgever een eigen bijdrage voor het privé-gebruik van deze zaken van de werknemer worden verlangd.

V - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

10 Arbeidsduur en werktijden

- 10.1 De normale, volledige arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 160 uur per periode van 4 weken,
- 10.2 De werkgever kan met een individuele werknemer een arbeidsduur afspreken die minder is dan 160 uur per periode van 4 weken.
- 10.3 De indeling van de werktijden en wijzigingen daarvan worden door de werkgever in overleg met de werknemer geregeld, afhankelijk van de eisen, die door de normale gang van werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld, alsmede de wensen van de werknemer.

11 Meeruren, minderuren en toeslagen

- 11.1 Indien en voor zover werknemers in de werknemersgroepen A1,A2, B en C meeruren maken, dan worden deze uitbetaald (behoudens in geval van artikel 11.2), indien en voor zover de werkgever met deze meeruren heeft ingestemd door middel van door de werkgever te accorderen tijdverantwoordingsstaten en behoudens hetgeen is opgenomen in het volgende lid. Over meeruren wordt geen vakantietoeslag betaald of vakantie opgebouwd.
- 11.2 Voor de afdelingshoofden werkzaam in werknemersgroep C geldt dat bij de bepaling van het salaris reeds rekening is gehouden met eventuele meeruren, zodat meeruren niet worden vergoed.
- 11.3 Alle werknemers, behoudens afdelingshoofden werkzaam in werknemersgroep C, kunnen verzoeken minder uren te werken dan de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 weken. Verzoeken daartoe worden in beginsel telkens van week tot week gedaan. Uren die met instemming van de werkgever op eigen verzoek niet gewerkt zijn, worden niet betaald, noch wordt over deze uren vakantietoeslag betaald of vakantie opgebouwd. De in dit lid bedoelde niet gewerkte uren betreffen derhalve onbetaald verlof.
- 11.4 Voor werknemers in de werknemersgroep A1 , A2 en B geldt dat per periode van 4 weken de te werken/gewerkte uren kunnen fluctueren ten opzichte van de overeengekomen arbeidsduur. Zij kunnen derhalve meeruren maken of minderuren maken (derhalve minderuren anders dan op eigen verzoek c.q. onbetaald verlof zoals bepaald in lid 3 van dit artikel).
Indien en voor zover deze werknemers per periode van 4 weken meeruren maken dan worden deze meeruren conform lid 1 van dit artikel uitbetaald vermeerderd met een kostenvergoeding per meeruur zoals opgenomen in Bijlage II. Indien en voor zover deze werknemers per periode van 4 weken minderuren maken dan worden deze niet uitbetaald, noch wordt over deze minderuren vakantietoeslag betaald of vakantie opgebouwd.
- 11.5 Behoudens de situatie dat een arbeidsovereenkomst door werkgever niet wordt verlengd of tussentijds wordt opgezegd om redenen die de werknemer zijn te verwijten zullen meer- en minderuren per periode van 1 dienstjaar, of zoveel korter als de looptijd is van een afgesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, worden gesaldeerd (indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd dan mag werkgever de periode in acht nemen van alle arbeidsovereenkomsten gezamenlijk; uiteraard geldt ook dan de periode van 1 dienstjaar). Mocht alsdan blijken dat de werknemer over de aldus in acht genomen periode gemiddeld minder uren heeft gemaakt dan de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 weken, dan zal de werkgever alsnog een nabetaling doen ter hoogte van het verschil van de gemaakte uren over de in acht genomen periode en de bedoelde overeengekomen arbeidsduur. Over deze

nabetaling zal vakantietoelage worden betaald en vakantie worden opgebouwd. De werknemer zal dus uitsluitend aanspraak kunnen maken op betaling van minderuren conform de hiervoor bedoelde salderingsmethodiek. Aantoonbaar aangeboden uren doch niet gewerkte uren zullen mee tellen in het meer- en minder uren saldo.

11.6 Over de uren gewerkt tussen 23.00u en 05.00u en/of op zaterdagen wordt een toeslag toegekend zoals aangegeven in bijlage II

12 Zon- en feestdagen

12.1 Werken op zon- en feestdagen is verplicht indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is. Werkgever zal de betrokkenen tijdig informeren. Bij het laten verrichten van arbeid op zon- en feestdagen zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de belangen van werknemers die tegen zondags- en feestdagenarbeid principiële bezwaren hebben.

12.2 Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en Bevrijdingsdag eenmaal in de 5 jaar. Als de feestdag op een reguliere werkdag valt zal het salaris doorbetaald worden dan wel zullen deze uren meetellen in het meer- en minder uren saldo.

12.3 Voor werknemersgroep A1,A2 en B geldt bij het feitelijk werken op zon- en feestdagen een toeslag van 50% van het uursalaris. Bij feitelijk werken op een feestdag die op een zondag valt, geldt een toeslag van 100%

VI - VAKANTIE, VAKANTIETOESLAG, VERLOF, ARBEID EN ZORG

13 Vakantie

- 13.1 Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- 13.2 Het aantal vakantieuren, inclusief snipperuren, bedraagt in elk kalenderjaar, uitgaande van een volledig dienstverband, 160 vakantieuren.
- 13.3 Voor werknemers met een dienstverband in deeltijd wordt het recht op vakantie proportioneel vastgesteld.
- 13.4 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 artikel genoemde vakantiedagen.
- 13.5 De beslissing omtrent de tijdstippen waarop vakantie wordt verleend, berust bij de werkgever in overleg met de werknemer. Hierbij zullen verzoeken van werknemer zoveel als mogelijk worden gehonoreerd.
- 13.6 De werknemer dient als regel de toegekende vakantieuren voor het eind van het vakantiejaar opgenomen te hebben. Toegekende vakantieuren die niet worden opgenomen vervallen van rechtswege na de in de wet bepaalde vervalperiode.

14 Vakantie bij einde dienstverband

- 14.1 Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem bij het einde van de dienstbetrekking voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald op de wijze zoals opgenomen in de wettelijke regeling ter zake.
- 14.2 Indien de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking te veel vakantie heeft genoten, zullen deze vakantieuren verrekend worden met nog door de werkgever aan de werknemer verschuldigde betalingen.

15 Vakantieaanspraken ingeval van ziekte of ongeval

- 15.1 De werknemer die bij het begin van of tijdens de door hem vastgestelde vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is of wordt, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantie-rechten, waarbij de reeds geplande vakantiedagen gezien worden als genoten vakantiedagen met uitzondering van onbetaald verlof. Gedurende de periode waarin de werknemer arbeidsongeschikt is verwerft de werknemer vakantieaanspraken zoals door de wet bepaald.

16 **Vakantietoeslag**

- 16.1 Het vakantietoeslagjaar loopt van vierweken periode 7 tot en met vierweken periode 6.
- 16.2 De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het in het lopende vakantietoeslagjaar verdiende salaris, waarbij ten aanzien van vakantietoeslag in het kader van onbetaald verlof en meer- en minderuren wordt verwezen naar hetgeen ter zake is bepaald in artikel 11.
- 16.3 Voor werknemers in werknemersgroep A1, A2 en B geldt dat de vakantietoeslag, op basis van het uursalaris, per uur wordt uitbetaald.
- 16.4 Voor de werknemers in werknemersgroep B en C geldt dat de vakantietoeslag wordt gereserveerd en in vierweken periode 7 van elk kalenderjaar wordt uitbetaald. De werknemer die na de start van periode 7 in dienst is getreden, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
- 16.5 Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer uitbetaald de vakantietoeslag waarop hij overeenkomstig het bepaalde in dit artikel aanspraak kan maken, tenzij hem dit bedrag reeds is uitbetaald. Ingeval van onregelmatige opzegging door de werknemer zal de alsdan aan de werkgever toekomende gefixeerde schadevergoeding zoveel mogelijk met de eventueel nog verschuldigde vakantietoeslag worden verrekend.

17 **Vitaliteitsregeling**

- 17.1 Op het moment dat de vitaliteitsregeling wettelijk van kracht is zullen partijen in nader overleg de invulling hiervan bepalen

18. **Overig**

- 18.1 Voor de overige vormen van verlof wordt aansluiting gezocht bij de ter zake geldende wettelijke regelingen.

VII - ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

19 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 19.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor werknemer de bepalingen zoals opgenomen in de wet.
- 19.2 De werknemer die ingevolge ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten behoudt, zolang de ziekte voortduurt, voor een tijdvak van 104 weken, maar uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, het salaris waarop hij wettelijk minimaal recht heeft. Echter voor werknemersgroep A1 geldt dat deze de eerste 52 weken 100% van het laatstelijk overeengekomen salaris behoudt.
- 19.3 De eerste twee dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet kan verrichten gelden als wachtdagen, waarover geen aanspraak op salaris bestaat.
- 19.4 Indien de werkgever schade lijdt als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de werknemer en de mogelijkheid bestaat dat die schade door de werkgever op een derde (niet zijnde de werknemer) kan worden verhaald, zal de werknemer alle medewerking verlenen en alle benodigde informatie aan de werkgever verstrekken ten behoeve van het verhalen van die schade op die derde.
- 19.5 De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht zich te houden aan de voorschriften en verzoeken door of namens de werkgever of diens Arbo-dienst gegeven. Deze verplichting geldt onverkort wanneer de werknemer arbeidsongeschiktheid is (geraakt) in het buitenland. De naleving door de werknemer van deze verplichting dient op verzoek van de werkgever zo nodig te worden aangetoond middels schriftelijke bewijzen.
- 19.6 De werknemer is verplicht alles in het werk te stellen om zijn genezing te bevorderen en nadere door de werkgever bepaalde ziekteverzuimvoorschriften op te volgen.
- 19.7 De werknemer heeft het in artikel 19.2 bedoelde recht niet:
- 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 gestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - voor de tijd, gedurende welke aantoonbaar door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derden, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - 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 7:658a lid 4 BW te verrichten;
 - voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

19.8 Aan werknemers die de Nederlandse taal niet machtig zijn, wordt op hun schriftelijk verzoek daartoe aan de werkgever ten behoeve van het bezoek aan de (bedrijfs)arts en/of medisch specialist voor rekening van de werkgever een tolk ter beschikking gesteld.



VIII - OVERIGE REGELINGEN

20 **Pensioen**

Er zal door de werkgever een pensioenregeling worden aangeboden

21 **Opleidingskosten**

- 21.1 Alle kosten van alle door de werkgever verplicht gestelde cursussen c.q. opleidingen (zoals bijvoorbeeld de opleiding tot (Assistent) Meewerkend Voorman), ongeacht of deze tijdens of buiten werkuren worden genoten, komen volledig in aanmerking voor vergoeding door de werkgever (derhalve ook de cursus/opleidingsuren) indien de werknemer zich voldoende inspant om het examen behorend bij de opleiding of cursus in een daarvoor redelijk te stellen termijn met goed gevolg af te leggen.
- 21.2 Bij vroegtijdige beëindiging van door de werkgever geheel of gedeeltelijk vergoede cursussen c.q. opleidingen, door een oorzaak die aantoonbaar geheel of voornamelijk aan de werknemer te wijten is, is de werknemer verplicht alle voor die cursus c.q. opleiding door de werkgever betaalde c.q. nog te betalen cursus- of opleidingsvergoedingen, geheel en ineens terug te betalen aan werkgever. In voorkomend geval kan de werkgever met de werknemer een betalingsregeling overeenkomen in termijnen.
- 21.3 Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, door welke partij, of om welke reden dan ook, behoudens in het geval van tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever en het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om redenen die niet aan werknemer te verwijten zijn, is de werknemer verplicht aan de werkgever deze opleidingskosten als volgt terug te betalen:
- a bij beëindiging tijdens de cursus c.q. opleiding of binnen één jaar na voltooiing daarvan: 100% van de gemaakte kosten;
 - b bij beëindiging in de periode liggend tussen één en twee jaar na voltooiing van de cursus c.q. opleiding: 66% van de gemaakte kosten;
 - c bij beëindiging in de periode liggend tussen twee en drie jaar na voltooiing van de cursus c.q. opleiding: 33% van de gemaakte kosten.

De werkgever is gerechtigd deze kosten met het salaris dan wel andere nog aan de werknemer verschuldigde betalingen te verrekenen.

22 **Collectieve ziektekostenverzekering**

De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve ziektekostenregeling (inclusief repatriëringsregeling bij overlijden) gesloten. De werknemers hebben individueel de keuze om gebruik te maken van het collectieve contract. De ter zake door de werknemer verschuldigde premie wordt op het salaris ingehouden- De door de werkgever bedongen collectiviteitkorting wordt met de werknemer verrekend.

Ongevallenverzekering

De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve ongevallenverzekering gesloten. De premie komt voor rekening van de werkgever.

23 **Vervoer van en naar de werkplek**

- 23.1 Voor niet in Nederland woonachtige werknemers die gedurende hun verblijf in Nederland gebruik maken van huisvesting die door de werkgever wordt georganiseerd, geldt dat het vervoer van de hiervoor bedoelde verblijfplaats naar de plaats waar de arbeid wordt verricht (retour), wordt verzorgd door de werkgever. Indien hieraan kosten zijn verbonden komen deze kosten voor rekening van de werkgever. Indien en voor zover een werknemer (waarop de in dit artikel 24.1 beschreven situatie van toepassing is) op verzoek van de werkgever gebruik maakt van een eigen auto voor het vervoer van de hiervoor bedoelde verblijfplaats naar de plaats waar de arbeid wordt verricht (retour), zal de werkgever aan de werknemer een kilometervergoeding betalen ter hoogte van de op dat moment geldende fiscaal onbelaste kilometervergoeding van €0,19 per gereden kilometer. Deze vergoeding wordt uitsluitend aan de bestuurder van het voertuig betaald. Indien de chauffeur andere medewerkers mee laat reizen zal dit niet worden aangemerkt als werktijd en zullen deze medewerkers ook geen kilometervergoeding ontvangen.
- 23.2 Voor in Nederland woonachtige werknemers en voor niet in Nederland woonachtige werknemers op wie het eerste lid niet van toepassing is, geldt dat het vervoer van hun woning of verblijfplaats naar de plaats waar arbeid wordt verricht (retour) uitsluitend op kosten van de werkgever wordt verzorgd indien en voor zover de afstand tussen de hiervoor bedoelde woning en de plaats waar arbeid wordt verricht naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft. In deze situatie kan de werkgever er voor kiezen de kosten van openbaar vervoer voor haar rekening te nemen, de werknemer te verzoeken gebruik te maken van een eigen auto onder betaling van een kilometervergoeding ter hoogte van de op dat moment geldende fiscaal onbelaste kilometervergoeding, dan wel aan de werknemer een vervoermiddel ter beschikking te stellen (auto, fiets of ander vervoermiddel). De werkgever behoudt zich in het laatste geval (het ter beschikking stellen van een vervoermiddel) het recht voor om een eigen bijdrage voor dergelijk vervoer van de werknemer te verlangen.
- 23.3 Indien de werknemer in werknemersgroep A1, A2 of B, in afwijking van het bepaalde in artikel 2.8 van deze CAO en op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever een enkele reisafstand van meer dan 100 km dient af te leggen tussen de woon- of verblijfplaats en de plaats waar de arbeid zal worden verricht, zal een gedeelte van de reistijd in aanmerking worden genomen als arbeidstijd. Deze arbeidstijd wordt als volgt bepaald: voor iedere 25 kilometer die uitgaat boven de hiervoor bedoelde 100 km wordt een arbeidstijd in aanmerking genomen van 15 minuten. Hierbij zal de eerste 15 minuten worden toegekend als de reisafstand de 100 km overschrijd. Indien de werknemer zich niet confirmeert aan de permanente wijziging als bedoeld in artikel 2.9 is het bepaalde in dit artikel niet van toepassing.
- 23.4 Met werknemers in werknemersgroep C worden op individuele basis afspraken gemaakt ter zake van het vervoer tussen hun woon- c.q. verblijfplaats en de plaats waar arbeid wordt verricht.

24 **Veiligheids- en bedrijfskleding**

- 24.1 Voor werknemers in werknemersgroep A1, A2 en B wordt door de werkgever kosteloos veiligheidskleding en -schoeisel ter beschikking gesteld. Onder voorwaarden wordt voorts bedrijfskleding ter beschikking gesteld. De werknemers zijn verplicht tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden de aldus ter beschikking gestelde kleding en schoeisel te dragen. De werkgever heeft de mogelijkheid om een borg te vragen voor de ter beschikking gestelde kleding en schoeisel.
- 24.2 Nadere bepalingen zijn in het Bedrijfsreglement van de werkgever opgenomen.

25 **Bedrijfsreglement**

Bij de werkgever zijn interne regelingen en procedures ten aanzien van de arbeid in het bedrijf van toepassing (het "Bedrijfsreglement"). In gevallen waarin deze CAO niet voorziet, geldt het Bedrijfsreglement.



IX - DE CAO EN DE RELATIE TUSSEN CAO-PARTIJEN

26 Duur van deze CAO

- 26.1 Deze CAO treedt in werking per 10 september 2012 en eindigt op 30 september 2015 van rechtswege, derhalve zonder dat daartoe enige opzegging is vereist.
- 26.2 Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze CAO eindigt per aangetekende brief aan de wederpartij te kennen heeft gegeven dat hij de CAO wenst te beëindigen of in een of meer bepalingen wijzigingen wenst aan te brengen, zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand zal komen, zal de CAO geacht worden telkens voor een jaar te zijn verlengd.

27 Taal

Deze CAO is opgesteld in het Nederlands, en zal ten behoeve van de werknemers worden vertaald in het Pools, Engels en Slowaaks, . Ingeval van verschillen tussen de Nederlandse tekst en de vertaling, prevaleert de Nederlandse tekst.

28 Overleg tussen CAO-partijen

- 28.1 Gedurende de looptijd van deze CAO zal tussen CAO-partijen vier maal per kalenderjaar overleg plaatsvinden, alsmede telkens wanneer een der CAO-partijen dat wenst.
- 28.2 Geschilpunten tussen CAO-partijen zullen zoveel mogelijk in onderling overleg worden opgelost. Gedurende de looptijd van deze CAO verplicht de vakvereniging zich ertoe geen werkstakingen toe te passen die tot doel hebben een wijziging aan te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde. Ook zal zij de toepassing hiervan door haar leden niet gedogen. Indien bij de vakvereniging het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, niet vallende onder het hierboven bepaalde, die het normaal functioneren van de onderneming zullen belemmeren, geeft de vakvereniging daarvan kennis aan werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen partijen zo spoedig mogelijk overleg plaatsvinden over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. Het voornemen tot werkstaking of andere acties zal, na de kennisgeving niet binnen vier weken worden uitgevoerd.

29 Vakbondswerk

De vakvereniging zal in de gelegenheid worden gesteld om met de werknemers in contact te treden. Voor vergaderingen en of voorlichtingsbijeenkomsten kan de vakvereniging, na overleg met de werkgever, gebruik maken van de faciliteiten van de werkgever. Tevens is het de vakvereniging toegestaan de werknemers te bezoeken in de door werkgever georganiseerde huisvesting. De werkgever zal nieuwe werknemers informatie verstrekken van/over de vakvereniging. Werknemers die kaderlid zijn van de vakvereniging en als zodanig, met een maximum van 5 kaderleden, aangemeld zijn bij werkgever krijgen de uren die noodzakelijk zijn in verband met het bijwonen van periodiek CAO-overleg of statutaire bijeenkomsten van de vakvereniging vergoed op basis van 100% van het uursalaris, met een maximum van 32 uur per jaar per persoon.

30 **Vakbondscontributie/werkgeversbijdrage**

Daar waar mogelijk zal de werkgever meewerken aan de fiscale verrekening van de vakbondscontributie. De werkgever zal aan de vakvereniging, per jaar en per werknemer die in dienst is op de peildatum van 1 juli in enig jaar, een werkgeversbijdrage vergoeden conform de zogenaamde AWVN-regeling zoals die geldt op het moment van ondertekening van deze CAO.

31 **Tussentijdse wijzigingen**

Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, alsmede veranderingen in wet en regelgeving c.q. het vervallen van fiscale regelingen waarvan de werkgever gebruik maakt, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen daarvan aan de orde te stellen.

32 **Vaste commissie**

32.1 Geschillen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de CAO kunnen worden voorgelegd aan de vaste commissie.

32.2 De vaste commissie bestaat uit een afgevaardigde van de directie van de werkgever en een afgevaardigde van de vakvereniging. In het geval de stemmen tussen deze afgevaardigden staken, zal een NMI-geregistreerde mediator worden aangesteld om te trachten de afgevaardigden tot overeenstemming te brengen.

32.3 De werkwijze van de vaste commissie wordt bij reglement nader geregeld.

33 **Bevoegde rechter**

Alle geschillen verband houdende met of voortvloeiende uit deze CAO, zowel tussen CAO-partijen als tussen de werkgever en de werknemer, zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te 's-Hertogenbosch.

Ondertekening en datering 01-05 2013

CNVVakmensen

Contracting NL B.V.

F.W.A.T.M van Gool

A. van Wijngaarden

H.N.M. Stroek

The image shows three handwritten signatures. The top signature is in red ink, the middle one is in blue ink, and the bottom one is in green ink. They are written over the names of the signatories listed to the left.

A small, stylized handwritten mark or signature in red ink, located in the bottom right corner of the page.

Bijlage I - Werknemersgroepen

Werknemersgroep A1:	werknemers die zich bezighouden met magazijn en assemblage werkzaamheden in de breedste zin van het woord
Werknemersgroep A2:	werknemers die zich bezighouden met hef- en reachtruckwerkzaamheden en /of beperkte leidinggevende activiteiten (meewerkende voormannen)
Werknemersgroep B:	Voormannen , Supervisors
Werknemersgroep C:	kantoorpersoneel en overige werknemers

Bijlage II – Salarisstructuur

Salarisstructuur werknemersgroep A1,A2 en B

De werknemers in werknemersgroepen A1 en A2 ontvangen een loon dat gelijk is aan het bruto loon behorende bij hun leeftijd zoals vermeld in navolgende tabel. Werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar ontvangen een loon dat gelijk is aan het bruto loon behorende bij een leeftijd van 20 jaar.

	A1	A2	B
18 jaar t/m 20 jaar	€ 5,85	€ 6,20	€ 6,91
21 jaar	€ 6,15	€ 6,42	€ 7,15
22 jaar	€ 7,20	€ 7,57	€ 8,21
23 jaar en ouder	€ 8,48	€ 8,90	€ 9,49

Het brutoloon wordt verhoogd gelijktijdig en gelijk met het percentage dat het WML verhoogd wordt.

Aan werknemers met een volledig dienstverband wordt naast het hiervoor bedoelde wettelijk bruto minimumloon een kostenvergoeding betaald per periode van 4 weken ad:

EUR 10,00

Ingeval werknemers meeruren maken, wordt aan hen over deze meeruren een kostenvergoeding betaald van:

- Per meeruur

EUR 0,90

Ingeval werknemers toeslaguren uren maken op

* maandag t/m vrijdag tussen 23.00 en 05.00

* zaterdag tussen 00.00 en 24.00

, wordt aan hen over deze toeslaguren een kostenvergoeding betaald van:

- Per toeslaguur

EUR 0,90

Meer uren en toeslaguren kunnen indien van toepassing gecumuleerd worden

De hiervoor bedoelde kostenvergoedingen dienen ter dekking van gemaakte kosten die samenhangen met de dienstbetrekking. Deze kostenvergoedingen worden onder inhouding van loonheffingen uitbetaald, tenzij de werknemers geacht worden extraterritoriale kosten te maken (zie hierna).

Voor niet in Nederland woonachtige werknemers die gedurende hun verblijf in Nederland gebruik maken van huisvesting die door de Werkgever wordt georganiseerd, geldt dat de hiervoor bedoelde kostenvergoedingen dienen ter dekking van de extra kosten die verband houden met de tijdelijke tewerkstelling in Nederland (extraterritoriale kosten), waaronder begrepen de kosten van dubbele huisvesting. De werkgever wijst deze vergoeding aan als eindheffingsbestanddeel als bedoeld in artikel 31, lid 1, letter f van de Wet op de loonbelasting 1964, zodat de belastingheffing over deze vergoeding voor rekening komt van Werkgever.

Voor niet in Nederland woonachtige werknemers die gedurende hun verblijf in Nederland geen gebruik maken van huisvesting die door de Werkgever wordt georganiseerd, geldt hetgeen in de vorige volzin is bepaald eveneens, echter onder de voorwaarde dat deze werknemers ten genoegen van de Werkgever kunnen aantonen dat zij voor de toepassing van de belastingwetgeving gedurende hun verblijf in Nederland, buiten Nederland woonachtig zijn gebleven.

Werknemers, kunnen op basis van hun functioneren in aanmerking komen voor een variabele bruto bonus op grond van de in het Bedrijfsreglement opgenomen bonusregeling. De bonus varieert tussen € 10,00 en € 175,00 per periode van 4 weken.

Salarisstructuur werknemersgroep C

Werknemers worden beloond op basis van de te vervullen functie en de ter zake tussen werkgever en werknemer op individueel niveau gemaakte afspraken.



Bijlage III – Functieprofiel Voorman, Supervisor

Doel van de functie

Het aansturen van een aangenomen proces c.q. project op locatie van de klant. Zorg dragen voor een efficiënt proces volgens de afgesproken norm en volgens de kwaliteitsnormen en gevraagde levertijd van de klant. En het dagelijks afstemmen van de capaciteitsplanning met accountmanagement en de projectmanager.

Situatieschets

De Meewerkend voorman ontvangt leiding van de project manager, is verantwoordelijk voor een project en geeft leiding aan een team van 10 tot 15 medewerkers.

Een project is een aangenomen werk dat wordt uitgevoerd op locatie van de klant en volgens specificaties van de klant. De Meewerkend voorman dient te zorgen voor een efficiënt en effectief proces waarbij de specificaties en kwaliteitseisen van de klant in acht worden genomen, gevraagde en overeengekomen doorlooptijden van een project worden behaald en dat de gestelde norm inzake productiviteit en efficiency wordt gerealiseerd.

Karakteristiek van de functie

- Aansturen van een project zodat de beoogde doorlooptijd, efficiency en kwaliteit wordt gerealiseerd.
- Toezien op het realiseren van de gestelde efficiency normen, doorlooptijd en kwaliteitseisen en adequaat en direct anticiperen op achterblijvende resultaten.
- Toezien op de naleving van instructies, regels en voorschriften gerelateerd aan de werkzaamheden.
- Toezien op de eigen veiligheid en veiligheid van medewerkers.
- Toezien op orde en netheid.
- Informeren van de projectmanager bij achterblijvende resultaten.
- Optimaliseren en innoveren van het onder hem/haar ressorterende project.
- Mede vaststellen en inrichten van de preferred pool.
- Dagelijkse planning van medewerkers op basis van overleg met de klant.
- Uitvoering geven aan het beleid binnen Contracting NL.
- Uitvoeren van de bij het project behorende administratieve taken.

Opleidingseisen

- MBO niveau richting Logistiek,
- Kennis van Logistieke systemen,
- Basis kennis van Office pakketten,
- Kennis van Nederlandse(pre), Engels of Duitse taal,

Gedragscriteria:

- Stressbestendigheid: effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
- Prestatiemotivatie: stellen van hoge eisen aan het eigen werk en daarnaar handelen
- Communicatie: ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk maken.
- Leiderschap: richting en sturing geven aan anderen in het kader van hun taakvervulling; stijl van leiding geven aanpassen aan betrokken individu(en), taak en situatie. Motiveert anderen door de juiste stijl te gebruiken.
- Flexibiliteit: bij te lage werk capaciteit bij een van onze klanten, worden meewerkend voorman ook bij andere klanten ingezet indien nodig. En indien nodig bereid zijn te verhuizen naar een andere locatie.

