

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

VOOR

MARS
FOOD EUROPE

TE

OUD-BEIJERLAND

LOOPTIJD

1 juli 2017 tot en met 31 december 2017

MARS

Inhoudsopgave

Definities	3
Algemene verplichtingen van de werkgever	4
Algemene verplichtingen van de vakvereniging	5
Algemene verplichtingen van de werknemer	6
In dienstneming en ontslag	7
Dienstrooster en arbeidsduur	8
Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen	10
Bijzondere beloningen	12
Zon- en feestdagen	15
Verzuim	15
Vakantie	17
Vakantietoeslag	20
Arbeidsongeschiktheid	21
Afspraken m.b.t. de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en de Wet Verbetering Poortwachter	22
Pensioenregeling	24
Tussentijdse wijzigingen	24
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	25
BIJLAGE I	26
Functielijst	26
BIJLAGE II	27
Salarisschalen per 1 juli 2017	27
BIJLAGE III	38
Regeling partieel leerplichtigen	38
BIJLAGE IV	39
Regeling werkgeversbijdrage	39
Vakbondscontributie	39
BIJLAGE V	40
Bedrijvenwerk	40
BIJLAGE VI	41
Kwaliteitscriteria Reïntegratiebedrijven	41
BIJLAGE VII:	43
Uniforme afbouwregeling bij inkomensvermindering	43
BIJLAGE VIII:	45
Protocollaire bepalingen	45
Protocollaire bepalingen	46
Bijlage IX:	47
Handige wetteksten uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7, Titel 10	47

MOS

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Mars Food Europe C.V. te Oud-Beijerland

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is overeengekomen de tussen hen bestaande CAO voor de duur van 6 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 per vier weken als geregeld in bijlage II;
- h. basisuurloon : periodesalaris gedeeld door vier en vervolgens gedeeld door de normale arbeidsduur volgens dienstrooster;
- i. periode-inkomen : het periodesalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 2a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 5 onder b;
- j. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- k. ploegendienst : Een arbeidssysteem, (semi-) continue dienst, waarbij door (2, 3, 4, of 5) elkaar aflossende ploegen in een arbeidscyclus met wisselende ochtend-, middag, en nachtdiensten binnen een ononderbroken bedrijfstijd arbeid wordt verricht;

- I. klokurenmatrix : Instrument aan de hand waarvan voor een ploegdienstrooster kan worden berekend welke vaste toeslag van toepassing is.

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.
5. 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 UWV Werkbedrijf;
 - 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 werk- en rusttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen.
4. a. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstroosteraangegeven 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, langer dan zes maanden en 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 wettelijke 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 wettelijke 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, mits in de individuele arbeidsovereenkomst een tussentijds opzegbeding is opgenomen. Daarbij geldt voor beide partijen de wettelijke opzegtermijn zoals hiervoor beschreven.

- (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 39,1 uur per week. Er geldt hier een gemiddelde werkweek op jaarbasis van 37,1 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.
 - d. een 4-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
 - e. een combinatierooster shift & dag voor medewerkers van de TD. De normale arbeidsduur voor dit rooster betreft 38,4 uur per week tot en met 31 december 2016. Vanaf 1 januari 2017 bedraagt de normale arbeidsduur 38 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 (maandag t/m vrijdag) 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 (zondagavond t/m vrijdagavond), 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 wisselend in een ochtend-, middag-, of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - e. In het combinatierooster shift&dag wordt normaliter tussen zondagavond en zaterdag gewerkt, waarbij de werknemers wisselend in een ochtend-, middag-, nacht- of dagdienst zijn ingedeeld.
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 Uniforme afbouwregeling bij inkomensvermindering (bijlage VII) 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

Functiegroepen 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 functie staat de bijbehorende salarisschaal vermeld. Met ingang van 1 juli 2016 zijn de nieuwe salarisschalen van toepassing, zoals opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

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

d. Uitzendkrachten zullen 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 toeslag vindt plaats vanaf de eerste dag van de waarneming. De uitbetaling vindt plaats bij elke vijf waargenomen diensten.

De waarnemings- of vervangingstoelage wordt berekend op de grondslag van het verschilbedrag van stap 1 tussen de 2 betrokken salarisschalen.

- 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 schaaalsalaris.
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, Nederlandse 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. Aanpassing van de salarisschalen
De salarisschalen worden per 1 juli 2016 verhoogd met 0,75 % en voorts per 1 januari 2017 met 0,50%.

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. De (vaste) toeslag wordt berekend aan de hand van onderstaande klokurenmatrix:

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%	50,0%
22:00	23:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%	50,0%
21:00	22:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	75,0%	100,0%
20:00	21:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	75,0%	100,0%
19:00	20:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	75,0%	100,0%
18:00	19:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
09:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
08:00	09:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
07:00	08:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
06:00	07:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
05:00	06:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
04:00	05:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
03:00	04:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
02:00	03:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
01:00	02:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
00:00	01:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%

Toepassing van deze matrix leidt bij de huidige dienstroosters tot de volgende vaste gemiddelde toeslagen:

- 2-ploegendienst: 6,6 % van het periodesalaris (thans niet van toepassing);
- 3-ploegendienst: 19,5 % van het periodesalaris;
- 4-ploegendienst: 27,6 % van het periodesalaris (thans niet van toepassing);
- Combinatie shift&dag TD: 15,4% tot en met 31 december 2016, 19,4% vanaf 1 januari 2017.

- 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. Medewerkers die op permanente basis ploegentoeslag hebben ontvangen en die buiten hun schuld een inkomstenvermindering krijgen door overgang naar een lager gewaardeerde ploegendienst of dagdienst krijgen een afbouwregeling zoals opgenomen in Bijlage VII. Als uitgangspunt voor deze afbouwregeling geldt het totale inkomenseffect (uren per week+ploegentoeslag voor en na de wijziging).

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, zon- en feestdagen zoals bedoeld in artikel 9: 100% van het basisuurloon.
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 zal vanaf 1 november 2016 EUR 1,34 per uur bedragen (bedraagt tot aan 1 november 2016 EUR 0,91 per uur). Als een werknemer tijdens een standby-dienst (telefonisch) opgeroepen wordt telt de oproep conform de Arbeidstijden Wet als minstens 30 minuten werktijd. Samenloop van werktijd en standby-dienst is niet mogelijk.
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 45 kilometer. De vergoeding per km zal vanaf periode 5 2017 (24 april 2017) EUR 0,19 betreffen.

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 Koningsdag 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 voor aanvang van de nachtdienst.
4. Voorzover deze feestdagen op werkdagen vallen en niet wordt gewerkt, wordt het periode-inkomen normaal doorbetaald.

Artikel 10

Verzuim

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 met een maximum van negen dagen;*

- 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 onderstaande leeftijd bereikt heeft per vakantiejaar recht op het aantal vermelde extra vakantiedagen:

Bereikte leeftijd(sgroep)	Extra vakantiedagen met behoud van salaris
17 en jonger	3
18	2
19 tot en met 44	0
45 tot en met 49	1
50 tot en met 54	2
55 tot en met 58	4
59 en ouder	5
60 of ouder in ploegendienst	7

c. De werknemer, die 20 resp. 30 jaar of meer 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 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 genoten.
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 verwerft 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. 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 Nederlandse krijgsmacht 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.
- 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 toekomstige vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomstige 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 salarisbedrag 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 vakantie-rechten 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 Burgerlijk Wetboek 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.

11. CAO à la Carte

Het is mogelijk om, na verkregen toestemming van de lijnmanager, maximaal 5 extra vakantiedagen te kopen dan wel maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen. De waarde van een aangekocht of verkocht vakantieuur bedraagt het basisuurloon vermeerderd met eventuele ploegtoeslag e/o persoonlijke toeslag.

Artikel 12

Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie een vakantietoeslag 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 vakantietoeslag 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 toeslag.

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 periode-inkomen, 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% (WGA of 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 a 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 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.

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 periode-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 BW 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 mogelijk is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

Artikel 15

Tussentijdse wijzigingen

Indien in geval 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 2017 en eindigt op 31 december 2017 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Mars Food Europe C.V.
te Oud-Beijerland



Rachel (M.A.H.) Sommerdijk

Partijen ter andere zijde:

FNV
te Utrecht



Henk Zendman

BIJLAGE I

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

Functielijst

Zone 10

- Shift Technician (TD)
- Werkvoorbereider / Scheduler (TD)
- Store coordinator (TD)
- Day technician (TD)
- Factory IT technician (TD)

Zone 11

Zone 12

- Area Operator

Zone 14

- Sectie Operator

Zone 16

- Voorbereidend Operator

BIJLAGE II

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

Salarisschalen per 1 juli 2017

1-7-2017 cao verhoging

0,75%

	REFERENCE	REFERENCE	DAYSHIFT	BASE 3	TD
	40	40	39,3	ploegen	38
	Per 1-1-2017	Per 1-7-2017	Per 1-7-2017	Per 1-7-2017	Per 1-7-2017
PS8					
Step 25	4759,04	4794,73	4710,82	4447,11	4554,99
Step 24	4711,92	4747,26	4664,18	4403,08	4509,89
Step 23	4665,26	4700,25	4618,00	4359,49	4465,24
Step 22	4619,07	4653,72	4572,28	4316,32	4421,03
Step 21	4573,34	4607,64	4527,01	4273,59	4377,26
Step 20	4528,06	4562,02	4482,18	4231,27	4333,92
Step 19	4483,23	4516,85	4437,81	4189,38	4291,01
Step 18	4438,84	4472,13	4393,87	4147,90	4248,52
Step 17	4394,89	4427,85	4350,36	4106,83	4206,46
Step 16	4351,38	4384,01	4307,29	4066,17	4164,81
Step 15	4308,29	4340,61	4264,64	4025,91	4123,58
Step 14	4265,64	4297,63	4222,42	3986,05	4082,75
Step 13	4223,40	4255,08	4180,61	3946,59	4042,32
Step 12	4181,59	4212,95	4139,22	3907,51	4002,30
Step 11	4140,19	4171,24	4098,24	3868,82	3962,67
Step 10	4099,19	4129,94	4057,66	3830,52	3923,44
Step 9	4058,61	4089,05	4017,49	3792,59	3884,59
Step 8	4018,42	4048,56	3977,71	3755,04	3846,13
Step 7	3978,64	4008,48	3938,33	3717,86	3808,05
Step 6	3939,24	3968,79	3899,33	3681,05	3770,35
Step 5	3900,24	3929,49	3860,73	3644,61	3733,02
Step 4	3861,63	3890,59	3822,50	3608,52	3696,06
Step 3	3823,39	3852,07	3784,66	3572,79	3659,46
Step 2	3785,54	3813,93	3747,18	3537,42	3623,23
Step 1	3748,06	3776,17	3710,08	3502,39	3587,36
<u>TS A</u>	3710,95	3738,78	3673,35	3467,72	3551,84
<u>TS B</u>	3674,20	3701,76	3636,98	3433,38	3516,67
<u>TS C</u>	3637,83	3665,11	3600,97	3399,39	3481,85
<u>TS D</u>	3601,81	3628,82	3565,32	3365,73	3447,38
<u>TS E</u>	3566,15	3592,89	3530,02	3332,41	3413,25

PS9	Step 25	4218,13	4249,77	4175,40	3941,66	4037,28
	Step 24	4176,37	4207,69	4134,06	3902,63	3997,31
	Step 23	4135,02	4166,03	4093,13	3863,99	3957,73
	Step 22	4094,08	4124,78	4052,60	3825,74	3918,55
	Step 21	4053,54	4083,94	4012,48	3787,86	3879,75
	Step 20	4013,41	4043,51	3972,75	3750,36	3841,33
	Step 19	3973,67	4003,48	3933,41	3713,22	3803,30
	Step 18	3934,33	3963,84	3894,47	3676,46	3765,64
	Step 17	3895,38	3924,59	3855,91	3640,06	3728,36
	Step 16	3856,81	3885,73	3817,73	3604,02	3691,45
	Step 15	3818,62	3847,26	3779,93	3568,33	3654,90
	Step 14	3780,81	3809,17	3742,51	3533,00	3618,71
	Step 13	3743,38	3771,45	3705,45	3498,02	3582,88
	Step 12	3706,32	3734,11	3668,77	3463,39	3547,41
	Step 11	3669,62	3697,14	3632,44	3429,10	3512,29
	Step 10	3633,29	3660,54	3596,48	3395,15	3477,51
	Step 9	3597,31	3624,29	3560,87	3361,53	3443,08
	Step 8	3561,70	3588,41	3525,61	3328,25	3408,99
	Step 7	3526,43	3552,88	3490,71	3295,30	3375,24
	Step 6	3491,52	3517,70	3456,14	3262,67	3341,82
	Step 5	3456,95	3482,88	3421,92	3230,37	3308,73
	Step 4	3422,72	3448,39	3388,04	3198,38	3275,97
	Step 3	3388,83	3414,25	3354,50	3166,72	3243,54
	Step 2	3355,28	3380,44	3321,29	3135,36	3211,42
	Step 1	3322,06	3346,97	3288,40	3104,32	3179,63
	<u>TS A</u>	3289,17	3313,84	3255,84	3073,58	3148,14
<u>TS B</u>	3256,60	3281,03	3223,61	3043,15	3116,97	
<u>TS C</u>	3224,36	3248,54	3191,69	3013,02	3086,11	
<u>TS D</u>	3192,43	3216,38	3160,09	2983,19	3055,56	
<u>TS E</u>	3160,83	3184,53	3128,80	2953,65	3025,30	

MRS

PS10	Step 25	3753,27	3781,42	3715,25	3507,27	3592,35
	Step 24	3716,11	3743,98	3678,46	3472,54	3556,78
	Step 23	3679,32	3706,91	3642,04	3438,16	3521,57
	Step 22	3642,89	3670,21	3605,98	3404,12	3486,70
	Step 21	3606,82	3633,87	3570,28	3370,42	3452,18
	Step 20	3571,11	3597,89	3534,93	3337,05	3418,00
	Step 19	3535,75	3562,27	3499,93	3304,01	3384,16
	Step 18	3500,75	3527,00	3465,28	3271,29	3350,65
	Step 17	3466,09	3492,08	3430,97	3238,90	3317,48
	Step 16	3431,77	3457,51	3397,00	3206,84	3284,63
	Step 15	3397,79	3423,27	3363,37	3175,09	3252,11
	Step 14	3364,15	3389,38	3330,07	3143,65	3219,91
	Step 13	3330,84	3355,82	3297,09	3112,52	3188,03
	Step 12	3297,86	3322,59	3264,45	3081,71	3156,47
	Step 11	3265,21	3289,70	3232,13	3051,19	3125,21
	Step 10	3232,88	3257,13	3200,13	3020,99	3094,27
	Step 9	3200,87	3224,88	3168,44	2991,07	3063,63
	Step 8	3169,18	3192,95	3137,07	2961,46	3033,30
	Step 7	3137,80	3161,34	3106,01	2932,14	3003,27
	Step 6	3106,73	3130,03	3075,26	2903,11	2973,53
	Step 5	3075,97	3099,04	3044,81	2874,36	2944,09
	Step 4	3045,52	3068,36	3014,66	2845,90	2914,94
	Step 3	3015,37	3037,98	2984,82	2817,73	2886,08
	Step 2	2985,51	3007,90	2955,26	2789,83	2857,51
	Step 1	2955,95	2978,12	2926,00	2762,21	2829,21
	<u>TS A</u>	2926,68	2948,63	2897,03	2734,86	2801,20
<u>TS B</u>	2897,71	2919,44	2868,35	2707,78	2773,47	
<u>TS C</u>	2869,02	2890,53	2839,95	2680,97	2746,01	
<u>TS D</u>	2840,61	2861,92	2811,83	2654,43	2718,82	
<u>TS E</u>	2812,49	2833,58	2783,99	2628,15	2691,90	

MRS

PS11	Step 25	3349,96	3375,09	3316,02	3130,39	3206,33
	Step 24	3316,80	3341,67	3283,19	3099,40	3174,59
	Step 23	3283,96	3308,59	3250,69	3068,71	3143,16
	Step 22	3251,44	3275,83	3218,50	3038,33	3112,04
	Step 21	3219,25	3243,39	3186,63	3008,25	3081,22
	Step 20	3187,38	3211,28	3155,08	2978,46	3050,72
	Step 19	3155,82	3179,49	3123,85	2948,97	3020,51
	Step 18	3124,57	3148,01	3092,92	2919,78	2990,61
	Step 17	3093,64	3116,84	3062,29	2890,87	2961,00
	Step 16	3063,01	3085,98	3031,97	2862,24	2931,68
	Step 15	3032,68	3055,42	3001,95	2833,91	2902,65
	Step 14	3002,65	3025,17	2972,23	2805,85	2873,91
	Step 13	2972,92	2995,22	2942,80	2778,07	2845,46
	Step 12	2943,49	2965,56	2913,67	2750,56	2817,29
	Step 11	2914,34	2936,20	2884,82	2723,33	2789,39
	Step 10	2885,49	2907,13	2856,26	2696,36	2761,77
	Step 9	2856,92	2878,35	2827,98	2669,67	2734,43
	Step 8	2828,63	2849,85	2799,98	2643,23	2707,36
	Step 7	2800,63	2821,63	2772,25	2617,06	2680,55
	Step 6	2772,90	2793,70	2744,81	2591,15	2654,01
	Step 5	2745,44	2766,04	2717,63	2565,50	2627,73
	Step 4	2718,26	2738,65	2690,72	2540,10	2601,72
	Step 3	2691,35	2711,53	2664,08	2514,95	2575,96
	Step 2	2664,70	2684,69	2637,70	2490,05	2550,45
	Step 1	2638,32	2658,11	2611,59	2465,39	2525,20
	<u>TS A</u>	2612,20	2631,79	2585,73	2440,98	2500,20
<u>TS B</u>	2586,33	2605,73	2560,13	2416,81	2475,44	
<u>TS C</u>	2560,73	2579,93	2534,78	2392,89	2450,93	
<u>TS D</u>	2535,37	2554,39	2509,69	2369,19	2426,67	
<u>TS E</u>	2510,27	2529,10	2484,84	2345,74	2402,64	

PS12	Step 25	3185,61	3209,50	3153,33	2976,81	3049,02
	Step 24	3154,07	3177,72	3122,11	2947,34	3018,84
	Step 23	3122,84	3146,26	3091,20	2918,15	2988,95
	Step 22	3091,92	3115,11	3060,59	2889,26	2959,35
	Step 21	3061,31	3084,26	3030,29	2860,66	2930,05
	Step 20	3031,00	3053,73	3000,29	2832,33	2901,04
	Step 19	3000,99	3023,49	2970,58	2804,29	2872,32
	Step 18	2971,27	2993,56	2941,17	2776,52	2843,88
	Step 17	2941,85	2963,92	2912,05	2749,03	2815,72
	Step 16	2912,73	2934,57	2883,22	2721,82	2787,84
	Step 15	2883,89	2905,52	2854,67	2694,87	2760,24
	Step 14	2855,33	2876,75	2826,41	2668,19	2732,91
	Step 13	2827,06	2848,27	2798,42	2641,77	2705,85
	Step 12	2799,07	2820,07	2770,71	2615,61	2679,06
	Step 11	2771,36	2792,14	2743,28	2589,71	2652,54
	Step 10	2743,92	2764,50	2716,12	2564,07	2626,27
	Step 9	2716,75	2737,13	2689,23	2538,69	2600,27
	Step 8	2689,85	2710,03	2662,60	2513,55	2574,53
	Step 7	2663,22	2683,20	2636,24	2488,66	2549,04
	Step 6	2636,85	2656,63	2610,14	2464,02	2523,80
	Step 5	2610,75	2630,33	2584,30	2439,63	2498,81
	Step 4	2584,90	2604,28	2558,71	2415,47	2474,07
	Step 3	2559,30	2578,50	2533,38	2391,56	2449,57
	Step 2	2533,96	2552,97	2508,29	2367,88	2425,32
	Step 1	2508,88	2527,69	2483,46	2344,43	2401,31
	<u>TS A</u>	2484,04	2502,67	2458,87	2321,22	2377,53
<u>TS B</u>	2459,44	2477,89	2434,52	2298,24	2353,99	
<u>TS C</u>	2435,09	2453,35	2410,42	2275,49	2330,69	
<u>TS D</u>	2410,98	2429,06	2386,55	2252,96	2307,61	
<u>TS E</u>	2387,11	2405,01	2362,92	2230,65	2284,76	

RS

PS13	Step 25	3050,43	3073,31	3019,52	2850,49	2919,64
	Step 24	3020,23	3042,88	2989,63	2822,27	2890,73
	Step 23	2990,32	3012,75	2960,03	2794,33	2862,11
	Step 22	2960,72	2982,92	2930,72	2766,66	2833,78
	Step 21	2931,40	2953,39	2901,70	2739,27	2805,72
	Step 20	2902,38	2924,15	2872,97	2712,15	2777,94
	Step 19	2873,64	2895,19	2844,53	2685,29	2750,43
	Step 18	2845,19	2866,53	2816,36	2658,71	2723,20
	Step 17	2817,02	2838,15	2788,48	2632,38	2696,24
	Step 16	2789,13	2810,05	2760,87	2606,32	2669,54
	Step 15	2761,51	2782,22	2733,54	2580,51	2643,11
	Step 14	2734,17	2754,68	2706,47	2554,96	2616,94
	Step 13	2707,10	2727,40	2679,67	2529,67	2591,03
	Step 12	2680,30	2700,40	2653,14	2504,62	2565,38
	Step 11	2653,76	2673,66	2626,87	2479,82	2539,98
	Step 10	2627,49	2647,19	2600,87	2455,27	2514,83
	Step 9	2601,47	2620,98	2575,11	2430,96	2489,93
	Step 8	2575,71	2595,03	2549,62	2406,89	2465,28
	Step 7	2550,21	2569,34	2524,37	2383,06	2440,87
	Step 6	2524,96	2543,90	2499,38	2359,47	2416,70
	Step 5	2499,96	2518,71	2474,63	2336,11	2392,78
	Step 4	2475,21	2493,77	2450,13	2312,98	2369,09
	Step 3	2450,70	2469,08	2425,87	2290,07	2345,63
	Step 2	2426,44	2444,64	2401,86	2267,40	2322,40
	Step 1	2402,41	2420,43	2378,07	2244,95	2299,41
	<u>TS A</u>	2378,63	2396,47	2354,53	2222,72	2276,64
<u>TS B</u>	2355,08	2372,74	2331,22	2200,72	2254,10	
<u>TS C</u>	2331,76	2349,25	2308,14	2178,93	2231,79	
<u>TS D</u>	2308,67	2325,99	2285,28	2157,35	2209,69	
<u>TS E</u>	2285,81	2302,96	2262,66	2135,99	2187,81	

PS14	Step 25	2908,68	2930,50	2879,21	2718,04	2783,97
	Step 24	2879,88	2901,48	2850,71	2691,12	2756,41
	Step 23	2851,37	2872,75	2822,48	2664,48	2729,12
	Step 22	2823,14	2844,31	2794,54	2638,10	2702,10
	Step 21	2795,19	2816,15	2766,87	2611,98	2675,34
	Step 20	2767,51	2788,27	2739,47	2586,12	2648,85
	Step 19	2740,11	2760,66	2712,35	2560,51	2622,63
	Step 18	2712,98	2733,33	2685,49	2535,16	2596,66
	Step 17	2686,12	2706,26	2658,90	2510,06	2570,95
	Step 16	2659,52	2679,47	2632,58	2485,21	2545,50
	Step 15	2633,19	2652,94	2606,51	2460,60	2520,29
	Step 14	2607,12	2626,67	2580,71	2436,24	2495,34
	Step 13	2581,31	2600,67	2555,15	2412,12	2470,63
	Step 12	2555,75	2574,92	2529,86	2388,24	2446,17
	Step 11	2530,44	2549,42	2504,81	2364,59	2421,95
	Step 10	2505,39	2524,18	2480,01	2341,18	2397,97
	Step 9	2480,58	2499,19	2455,45	2318,00	2374,23
	Step 8	2456,02	2474,44	2431,14	2295,05	2350,72
	Step 7	2431,71	2449,95	2407,07	2272,32	2327,45
	Step 6	2407,63	2425,69	2383,24	2249,83	2304,40
	Step 5	2383,79	2401,67	2359,64	2227,55	2281,59
	Step 4	2360,19	2377,89	2336,28	2205,50	2259,00
	Step 3	2336,82	2354,35	2313,15	2183,66	2236,63
	Step 2	2313,69	2331,04	2290,25	2162,04	2214,49
	Step 1	2290,78	2307,96	2267,57	2140,63	2192,56
	<u>TS A</u>	2268,10	2285,11	2245,12	2119,44	2170,85
<u>TS B</u>	2245,64	2262,48	2222,89	2098,45	2149,36	
<u>TS C</u>	2223,41	2240,08	2200,88	2077,68	2128,08	
<u>TS D</u>	2201,39	2217,90	2179,09	2057,11	2107,01	
<u>TS E</u>	2179,60	2195,94	2157,52	2036,74	2086,15	

Yes

PS15	Step 25	2798,14	2819,13	2769,79	2614,74	2678,17
	Step 24	2770,44	2791,22	2742,37	2588,85	2651,66
	Step 23	2743,01	2763,58	2715,22	2563,22	2625,40
	Step 22	2715,85	2736,22	2688,33	2537,84	2599,41
	Step 21	2688,96	2709,13	2661,72	2512,72	2573,67
	Step 20	2662,34	2682,30	2635,36	2487,84	2548,19
	Step 19	2635,98	2655,75	2609,27	2463,21	2522,96
	Step 18	2609,88	2629,45	2583,44	2438,82	2497,98
	Step 17	2584,04	2603,42	2557,86	2414,67	2473,25
	Step 16	2558,45	2577,64	2532,53	2390,76	2448,76
	Step 15	2533,12	2552,12	2507,46	2367,09	2424,51
	Step 14	2508,04	2526,85	2482,63	2343,66	2400,51
	Step 13	2483,21	2501,83	2458,05	2320,45	2376,74
	Step 12	2458,62	2477,06	2433,71	2297,48	2353,21
	Step 11	2434,28	2452,54	2409,62	2274,73	2329,91
	Step 10	2410,18	2428,26	2385,76	2252,21	2306,84
	Step 9	2386,32	2404,21	2362,14	2229,91	2284,00
	Step 8	2362,69	2380,41	2338,75	2207,83	2261,39
	Step 7	2339,30	2356,84	2315,60	2185,97	2239,00
	Step 6	2316,13	2333,51	2292,67	2164,33	2216,83
	Step 5	2293,20	2310,40	2269,97	2142,90	2194,88
	Step 4	2270,50	2287,53	2247,49	2121,68	2173,15
	Step 3	2248,02	2264,88	2225,24	2100,67	2151,63
	Step 2	2225,76	2242,45	2203,21	2079,88	2130,33
	Step 1	2203,72	2220,25	2181,40	2059,28	2109,24
	<u>TS A</u>	2181,90	2198,27	2159,80	2038,89	2088,35
<u>TS B</u>	2160,30	2176,50	2138,41	2018,71	2067,68	
<u>TS C</u>	2138,91	2154,95	2117,24	1998,72	2047,21	
<u>TS D</u>	2117,73	2133,62	2096,28	1978,93	2026,94	
<u>TS E</u>	2096,77	2112,49	2075,52	1959,34	2006,87	

PS16	Step 25	2599,48	2618,98	2573,15	2429,10	2488,03
	Step 24	2573,75	2593,05	2547,67	2405,05	2463,40
	Step 23	2548,26	2567,38	2522,45	2381,24	2439,01
	Step 22	2523,03	2541,96	2497,47	2357,66	2414,86
	Step 21	2498,05	2516,79	2472,74	2334,32	2390,95
	Step 20	2473,32	2491,87	2448,26	2311,21	2367,28
	Step 19	2448,83	2467,20	2424,02	2288,33	2343,84
	Step 18	2424,58	2442,77	2400,02	2265,67	2320,63
	Step 17	2400,58	2418,58	2376,26	2243,24	2297,65
	Step 16	2376,81	2394,64	2352,73	2221,03	2274,91
	Step 15	2353,28	2370,93	2329,44	2199,04	2252,38
	Step 14	2329,98	2347,45	2306,37	2177,26	2230,08
	Step 13	2306,91	2324,21	2283,54	2155,71	2208,00
	Step 12	2284,07	2301,20	2260,93	2134,36	2186,14
	Step 11	2261,45	2278,42	2238,54	2113,23	2164,49
	Step 10	2239,06	2255,86	2216,38	2092,31	2143,06
	Step 9	2216,89	2233,52	2194,43	2071,59	2121,85
	Step 8	2194,95	2211,41	2172,71	2051,08	2100,84
	Step 7	2173,21	2189,51	2151,20	2030,77	2080,04
	Step 6	2151,70	2167,83	2129,90	2010,67	2059,44
	Step 5	2130,39	2146,37	2108,81	1990,76	2039,05
	Step 4	2109,30	2125,12	2087,93	1971,05	2018,86
	Step 3	2088,41	2104,08	2067,26	1951,53	1998,87
	Step 2	2067,74	2083,25	2046,79	1932,21	1979,08
	Step 1	2047,26	2062,62	2026,52	1913,08	1959,49
	<u>TS A</u>	2026,99	2042,20	2006,46	1894,14	1940,09
<u>TS B</u>	2006,93	2021,98	1986,59	1875,38	1920,88	
<u>TS C</u>	1987,06	2001,96	1966,92	1856,82	1901,86	
<u>TS D</u>	1967,38	1982,14	1947,45	1838,43	1883,03	
<u>TS E</u>	1947,90	1962,51	1928,17	1820,23	1864,39	

7 RS

PS17	Step 25	2466,65	2485,15	2441,66	2304,98	2360,89
	Step 24	2442,23	2460,54	2417,48	2282,15	2337,52
	Step 23	2418,05	2436,18	2393,55	2259,56	2314,37
	Step 22	2394,11	2412,06	2369,85	2237,19	2291,46
	Step 21	2370,40	2388,18	2346,39	2215,04	2268,77
	Step 20	2346,93	2364,53	2323,16	2193,11	2246,31
	Step 19	2323,70	2341,12	2300,15	2171,39	2224,07
	Step 18	2300,69	2317,94	2277,38	2149,89	2202,05
	Step 17	2277,91	2294,99	2254,83	2128,61	2180,24
	Step 16	2255,36	2272,27	2232,51	2107,53	2158,66
	Step 15	2233,03	2249,77	2210,40	2086,66	2137,28
	Step 14	2210,92	2227,50	2188,52	2066,00	2116,12
	Step 13	2189,03	2205,44	2166,85	2045,55	2095,17
	Step 12	2167,35	2183,61	2145,39	2025,30	2074,43
	Step 11	2145,89	2161,99	2124,15	2005,24	2053,89
	Step 10	2124,65	2140,58	2103,12	1985,39	2033,55
	Step 9	2103,61	2119,39	2082,30	1965,73	2013,42
	Step 8	2082,78	2098,40	2061,68	1946,27	1993,48
	Step 7	2062,16	2077,63	2041,27	1927,00	1973,75
	Step 6	2041,74	2057,06	2021,06	1907,92	1954,20
	Step 5	2021,53	2036,69	2001,05	1889,03	1934,86
	Step 4	2001,51	2016,53	1981,24	1870,33	1915,70
	Step 3	1981,70	1996,56	1961,62	1851,81	1896,73
	Step 2	1962,08	1976,79	1942,20	1833,47	1877,95
	Step 1	1942,65	1957,22	1922,97	1815,32	1859,36
	<u>TS A</u>	1923,42	1937,84	1903,93	1797,35	1840,95
<u>TS B</u>	1904,37	1918,65	1885,08	1779,55	1822,72	
<u>TS C</u>	1885,52	1899,66	1866,41	1761,93	1804,68	
<u>TS D</u>	1866,85	1880,85	1847,93	1744,49	1786,81	
<u>TS E</u>	1848,36	1862,23	1829,64	1727,22	1769,12	

M
SE PS

PS18	Step 25	2340,60	2358,16	2316,89	2187,19	2240,25
	Step 24	2317,43	2334,81	2293,95	2165,54	2218,07
	Step 23	2294,48	2311,69	2271,24	2144,10	2196,11
	Step 22	2271,77	2288,81	2248,75	2122,87	2174,36
	Step 21	2249,27	2266,14	2226,49	2101,85	2152,84
	Step 20	2227,00	2243,71	2204,44	2081,04	2131,52
	Step 19	2204,95	2221,49	2182,62	2060,43	2110,42
	Step 18	2183,12	2199,50	2161,01	2040,03	2089,52
	Step 17	2161,51	2177,72	2139,61	2019,83	2068,83
	Step 16	2140,11	2156,16	2118,43	1999,84	2048,35
	Step 15	2118,92	2134,81	2097,45	1980,04	2028,07
	Step 14	2097,94	2113,67	2076,68	1960,43	2007,99
	Step 13	2077,17	2092,75	2056,12	1941,02	1988,11
	Step 12	2056,60	2072,03	2035,77	1921,80	1968,42
	Step 11	2036,24	2051,51	2015,61	1902,78	1948,93
	Step 10	2016,08	2031,20	1995,65	1883,94	1929,64
	Step 9	1996,12	2011,09	1975,89	1865,28	1910,53
	Step 8	1976,35	1991,18	1956,33	1846,82	1891,62
	Step 7	1956,79	1971,46	1936,96	1828,53	1872,89
	Step 6	1937,41	1951,94	1917,78	1810,43	1854,34
	Step 5	1918,23	1932,62	1898,79	1792,50	1835,98
	Step 4	1899,24	1913,48	1879,99	1774,75	1817,81
	Step 3	1880,43	1894,54	1861,38	1757,18	1799,81
	Step 2	1861,81	1875,78	1842,95	1739,78	1781,99
	Step 1	1843,38	1857,21	1824,70	1722,56	1764,35
	<u>TS A</u>	1825,13	1838,82	1806,64	1705,50	1746,88
<u>TS B</u>	1807,06	1820,61	1788,75	1688,62	1729,58	
<u>TS C</u>	1789,17	1802,59	1771,04	1671,90	1712,46	
<u>TS D</u>	1771,45	1784,74	1753,51	1655,34	1695,50	
<u>TS E</u>	1753,91	1767,07	1736,14	1638,96	1678,71	

7/25

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 gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Deze afspraak wordt voor de duur van de CAO lopende van 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017 gecontinueerd.

Vakbondscontributie

Zo lang het past binnen de fiscale wet- en regelgeving zal Mars op verzoek van de medewerker de kosten van het lidmaatschap van een vakorganisatie vergoeden. De verrekening via de WKR vindt plaats via het bruto-loon.

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 functie en/of 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.

RS

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 2016 tot en met 30 juni 2017

- **Periodiek Overleg**

Tijdens de looptijd van deze CAO vindt er minimaal een Periodiek Overleg plaats tussen werkgever en FNV, waarbij de voortgang op de onderwerpen Participatie en Duurzame inzetbaarheid wordt geagendeerd.

- **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.

- **WIA/WGA verzekering**

De lopende WIA/WGA verzekering met een looptijd tot aan pensioengerechtigde leeftijd wijzigt gedurende de looptijd van deze cao niet.

- **Participatiewet**

Mars heeft de intentie om in 2017 twee functies te creëren in het kader van de Participatiewet.

- **Werkzekerheid**

Van oktober 2016 tot oktober 2017 biedt Mars Food Europe een werkzekerheidsgarantie op bedrijfseconomische gronden voor de medewerkers die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.

- **Eenmalige uitkering**

Met de afrekening van periode 1 in januari 2017 wordt een eenmalige uitkering toegekend ter grootte van EUR 150 bruto aan medewerkers die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.

- **Reparatie 3e WW jaar**

Cao-partijen hebben de intentie dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies 'Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW' en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Deze afspraken moeten conform de brief van de StvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering.

Protocollaire bepalingen

Behorende bij de CAO van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2017

- **Samenwerking Project Roosteren**

De vakbond zal in de persoon van Henk Zendman en een van de kaderleden gaan participeren in het Rooster project dat mede in het kader van Duurzame Inzetbaarheid is opgestart binnen Mars Food Europe.

Bijlage IX:

Handige wetteksten uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7, Titel 10

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, 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. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.

3. De werknemer heeft het in het eerste lid 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 4 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 4 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 3.

f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om 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.

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, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. 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, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in 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.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;

c. 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

d. 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 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 658a

1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.

2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.

3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

5. De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van artikel 13, 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet laat bijstaan, verstrekken een reïntegratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voorzover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het burgerservicenummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat re-integratiebedrijf wordt bevorderd. Het re-integratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voorzover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het burgerservicenummer bij die verwerking.

6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk met hem een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die personen ziekengeld moet betalen.

Artikel 660a

De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aange-wezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
- c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.