



MARFO B.V.

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST

2018 – 2021

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1.	Definities	4
Hoofdstuk 2.	Werkingsfeer	6
Hoofdstuk 3.	Verplichtingen van partijen	7
Hoofdstuk 4.	Verplichtingen van werkgever als partij	11
Hoofdstuk 5.	De arbeidsovereenkomst	14
Hoofdstuk 6.	Verplichtingen samenhangende met de arbeidsovereenkomst	15
Hoofdstuk 7.	Plaats van de werkzaamheden	21
Hoofdstuk 8.	Financiële regelingen	21
Hoofdstuk 9.	Werktijden	25
Hoofdstuk 10.	Overwerk, ploegenarbeid en verschoven diensten	27
Hoofdstuk 11.	Toeslagregelingen	31
Hoofdstuk 12.	Winstdelingsregeling MARFO	35
Hoofdstuk 13.	Regeling studiekosten	37
Hoofdstuk 14.	Vakantie en verlof	39
Hoofdstuk 15.	Functielijst F-schalen Marfo	46
Hoofdstuk 16.	Vervoer naar en van het werk	48
Hoofdstuk 17.	Betaling bij arbeidsongeschiktheid	49
Hoofdstuk 18.	Overige financiële regelingen	51
Hoofdstuk 19.	Pensioenen	53
Hoofdstuk 20.	Bijstand, onderzoeken en beroep	54
Hoofdstuk 21.	Procedure Functiewaardering	56
Hoofdstuk 22.	Disciplinaire maatregelen	57
Hoofdstuk 23.	Meenemen bedrijfseigendommen	59
Hoofdstuk 24.	Slotbepalingen	60
Bijlage 1A	Model Aanstellingsbevestiging Algemeen Onbepaalde Tijd	61
Bijlage 1B	Model Aanstellingsbevestiging Algemeen Bepaalde Tijd	62
Bijlage 2	Salarisschalen 2018 – 2021	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Personeelsbeleid

Marfo B.V., gevestigd te Lelystad,

verder aangeduid als "werkgever"

en

1. **F.N.V.**, gevestigd te Amsterdam

2. **CNV Vakmensen**, gevestigd te Utrecht

elk verder aangeduid als "werknemersorganisatie" en gezamenlijk verder aangeduid als "werknemersorganisaties" en elk in deze verantwoordelijkheid aanvaardend voor de categorie van werknemers waarvoor zij door werkgever als overlegpartner is erkend.

- overwegende dat het ondernemingsdoel voor de verwezenlijking waarvan iedere werknemer -voorzover zulks in het kader van zijn functie in zijn vermogen ligt- medeverantwoordelijkheid draagt onder andere omvat het nastreven van een zodanig rendement van het geïnvesteerd kapitaal dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, zodat daardoor de basis wordt gelegd voor onder andere het veilig stellen van de werkgelegenheid en de bestaanszekerheid van de werknemers als integrerend onderdeel van een verantwoord sociaal beleid in de ruimste zin;
- in aanmerking nemende dat het specifieke karakter van het bedrijf een grote mate van flexibiliteit vereist, zowel van werkgevers- als van werknemerszijde, hetgeen een daaraan aangepaste inzetbaarheid vraagt;
- in aanmerking nemende dat het personeelsbeleid een wezenlijk onderdeel is van het ondernemingsbeleid en uitgaat van de persoonlijke waardigheid van de mens en onder meer ten doel heeft het scheppen van een arbeidsklimaat waarin de werknemer de gelegenheid heeft zich in het belang van zichzelf en van de onderneming te ontplooiën;
- in aanmerking nemende dat werkgever en de werknemersorganisatie(s) het juist achten in goed vertrouwen en onder wederzijdse aanvaarding van verantwoordelijkheid voor de gezamenlijke belangen zo volledig mogelijk inhoud te geven aan de erkenning van de werknemersorganisatie(s) als overlegpartner(s), waarbij de uitgangspunten en de uitwerking van het personeelsbeleid onderwerp van overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) zullen zijn, evenals de verwezenlijking in het beleid van de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen, in welk verband werkgever periodiek een overzicht zal verstrekken van de gang van zaken in de direct achterliggende maanden en de verwachtingen voor de komende periode op de wijze zoals deze nader wordt overeengekomen;

verklaren -mede gelet op het vorenstaande- dat de hoofdlijnen van het personeelsbeleid zullen zijn gericht op:

A. Ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden

1. het regelen van de rechtspositie van de werknemers, waarbij aangelegenheden die voor de verschillende categorieën werknemers of binnen deze categorieën gelijk liggen, gelijk worden geregeld en aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën niet gelijk liggen, gelijkwaardig worden geregeld en wel op zodanige wijze, dat verschillen in aard en/of niveau van de functies daarbij bepalend zijn;
2. een salariëring, waarvan het niveau zodanig is, dat de juiste medewerker voor de onderscheiden functies kunnen worden aangetrokken en kunnen worden behouden, en die rekening houdt met de ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden voor vergelijkbare beroepen binnen en buiten de onderneming;

Onder de woorden "buiten de onderneming" kan tevens worden begrepen "buiten Nederland".

3. regelingen van werk- en rusttijden, alsmede van vrije tijd en van vakantie, die in goede relatie staan tot de aard en omstandigheden van de werkzaamheden;
4. een pensioenregeling, die ten aanzien van de oude dag, weduwen en wezen en invaliditeit voor de daarvoor in aanmerking komende medewerkers passende voorzieningen bevat, waarbij er naar zal worden gestreefd, dat de ontwikkeling en de bescherming van deze pensioenen zoveel mogelijk rekening zullen houden met de ontwikkeling van de salarissen van de werknemers;
5. goede overige sociale voorzieningen.

B. Ten aanzien van arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen

1. het zoveel mogelijk door eigen werknemers uitvoeren van werkzaamheden, werkgever eigen, die in het bedrijf van en in opdracht van werkgever worden verricht en zullen worden verricht;
2. een loopbaanplanning, welke rekening houdt met aanleg, capaciteiten en ambities van de werknemers, alsmede een daarop aansluitend trainingsprogramma en promotiebeleid;
3. om-, her- en bijscholing van die werknemers, van wie de taak wijzigt;
4. om-, her- en bijscholing, alsmede herplaatsing -bij voorkeur binnen de onderneming van werkgever- van die werknemers, van wie de taak verdwijnt, alsmede, tenzij dit redelijkerwijs niet van werkgever kan worden verlangd, van die werknemers, die als gevolg van fysieke en/of psychische oorzaken hun taak niet meer ten volle kunnen vervullen;
5. voorzieningen voor die werknemers, die het bedrijf buiten hun toedoen moeten verlaten;
6. mogelijkheden van beroep voor de werknemer, die meent niet conform de omschreven rechtspositie behandeld te zijn;
7. het bevorderen van een grote mate van bedrijfsveiligheid en het voorkomen van voor de gezondheid niet aanvaardbare nadelige en/of schadelijke arbeidsomstandigheden;
8. het streven naar ergonomisch verantwoorde arbeidsomstandigheden.

C. ten aanzien van de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de onderneming

1. zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid voor de werknemer in de uitvoering van zijn taak, waarbij hem ruimte wordt geboden voor advies over en inspraak in zaken die tot de directe werksituatie behoren;
2. het benutten van de mogelijkheden, die de Wet op de Ondernemingsraden en het Reglement Ondernemingsraad van de onderneming bieden, zowel voor wat betreft de Ondernemingsraad zelf, alsmede de door hem ingestelde commissies, waarin de Ondernemingsraad een deel van de leden benoemt;
3. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat voor de werknemer inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is.

verklaren -het vorenstaande als uitgangspunt beschouwend- de navolgende

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TE HEBBEN AANGEGAAN.

Hoofdstuk 1. Definities

Artikel 1.1. Aanwijzen/aanwijzing

Het verplichten tot het aanvaarden van een functie, stationering, uitzending of detachering, waarom betrokkene niet heeft verzocht.

Artikel 1.2. Arbeidsongeschiktheid

Lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid naar de normen van het Burgerlijk Wetboek, respectievelijk WIA/WAO, voor de uitoefening van de functie.

Artikel 1.3. Detachering

Het tewerkstellen van de werknemer bij een andere werkgever, waarbij de arbeidsovereenkomst met werkgever blijft bestaan.

Artikel 1.4. Dienstreis

Een reis en verblijf buiten de standplaats van de werknemer, in opdracht van werkgever of ter redelijke uitvoering van de aan de werknemer opgedragen taak, niet behorende tot zijn normale tewerkstelling.

Artikel 1.5. Freelance krachten

Personen, die op individuele (freelance) basis rechtstreeks door werkgever voor onregelmatige werkzaamheden worden opgeroepen.

Artikel 1.6. Functie

De taak of de taken waartoe de werknemer zich ten opzichte van werkgever laatstelijk heeft verbonden.

Artikel 1.7. Molest

Onder molest wordt verstaan:

1. oorlog, invasie, burgeroorlog, revolutie, oproer, staat van oorlog, onlusten, voorzover buiten Nederland;
2. rellen, staking, arbeidsonlusten; gijzeling, daden van kwaad opzet of sabotage van een buitenlandse macht, een politieke of terroristische organisatie;

Artikel 1.8. Nederland

Het grondgebied van het Koninkrijk der Nederlanden, voorzover gelegen binnen Europa.

Artikel 1.9. Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 1.10. Partner

Degene die met werknemer gedurende een periode van tenminste een half jaar een gezamenlijke huishouding voert en

- als zodanig is aangemeld bij de afdeling Personeelszaken;
- ongehuwd is;

- geen bloed- of aanverwante is;
- in het bezit is van een door een notarieel verleden samenlevingscontract, waarvan een afschrift bij de afdeling Personeel & Organisatie van Marfo is afgegeven.

De partner wordt in deze CAO gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e). De gelijkstelling van "partner" met echtgenote is niet van toepassing in zaken aangaande pensioen en de regeling in 19 van deze CAO

Artikel 1.11. Salaris

Het bruto maandsalaris vastgesteld volgens de salarisregeling van Artikel 8.1.

Jaarinkomen

Onder (jaar)inkomen wordt verstaan: het vaste bruto salaris, vermeerderd met eventuele persoonlijke- en ploegendiensttoeslagen.

Salaris dag

De salaris dag voor werknemers tot en met 23 jaar is de eerste dag van de maand, waarin de verjaardag valt. De salaris dag voor werknemers ouder dan 23 jaar is 1 januari.

Schaal maximum

Het hoogste schaalbedrag als vermeld in de salarisschaal van de betreffende functiegroep.

Promotiedatum

De eerste van de maand volgend op of samenvallend met de datum van plaatsing van de werknemer in de hogere functiegroep.

Overwerk

Overwerk is gedefinieerd als netto gewerkte uren op een dag boven 8 uur voor de uren categorie productie.

Artikel 1.12. Standplaats

De door werkgever aangewezen plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden aanvangt en beëindigt.

Artikel 1.13. Vakantiewerkers

Personen, die normaliter onderwijs volgen, doch tijdens hun vakantie tijdelijk werkzaamheden verrichten.

Artikel 1.14. Werknemer

De werknemer is degene op wie blijkens een door werkgever en werknemer getekende aanstellingsbevestiging (Bijlage 1A respectievelijk 1B) deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard.

Artikel 1.15. Urencategorie productie en kantoor

Onder de urencategorie "productie" wordt verstaan de medewerkers die volgens een rooster dat gekoppeld aan de productieassemblage is, ingedeeld worden. De overige medewerkers vallen onder de urencategorie "kantoor".

Hoofdstuk 2. Werkingssfeer

De door werkgever aangewezen plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden aanvangt en beëindigt.

Artikel 2.1. Algemeen

1. De bijlagen van de CAO zijn onderdeel van de CAO.
2. De CAO geldt voor de werknemers als omschreven in 1.17.

De door werkgever aangewezen plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden aanvangt en beëindigt.

Artikel 2.2. Beperkte werkingssfeer

1. Werkgever en de werknemersorganisatie(s) kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, afwijken van de bepalingen van de CAO, in de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in de en 7.5 en 14.5, alsmede van bepalingen van de bijlage(n) van de CAO, waar zulks uitdrukkelijk als mogelijkheid is vermeld.
2. Werkgever en de werknemersorganisatie(s) kunnen voorts, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers en in individuele gevallen afwijken van de bepalingen van de CAO en van de bijlagen.
3. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd:
 - A. Van een jaar of langer is 18.3 van deze CAO niet van toepassing;
 - B. Korter dan een jaar zijn de en 4.10, 14.8, 18.1, 18.3 van deze CAO niet van toepassing.

De door werkgever aangewezen plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden aanvangt en beëindigt.

Artikel 2.3. Onvoorziene gevallen

Indien de toepassing van deze CAO;

- A. op een individuele werknemer voor deze of andere werknemers,
- B. voor een groep van werknemers, of
- C. voor werkgever

tot ongewenste en/of onvoorziene gevolgen zou leiden door in deze CAO niet voorziene omstandigheden, kunnen werkgever en de werknemersorganisatie(s) van de bepalingen van deze CAO afwijken, nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt.

De door werkgever aangewezen plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden aanvangt en beëindigt.

Artikel 2.4. Internering, e.d.

Indien de werknemer, die ter uitvoering van een hem door werkgever gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, zijn werkzaamheden niet kan verrichten als gevolg van internering, gijzeling, gevangenschap, e.d., zal de positie van de werknemer geen wijziging ondergaan, dan nadat in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) daaromtrent overeenstemming is bereikt, waarbij de normen van het Nederlands recht zullen gelden.

Het bovenstaande geldt onverminderd het gestelde in 7:677 juncto 7:678 BW

Hoofdstuk 3. Verplichtingen van partijen

Artikel 3.1. Overleg

Werkgever en de werknemersorganisatie(s) verbinden zich met elkaar in overleg te treden over hun gemeenschappelijke belangen en die der onderscheiden partijen wanneer één der partijen dit gewenst acht, en in ieder geval zo spoedig mogelijk nadat één der partijen bekend is geworden met ontwikkelingen en/of te nemen dan wel genomen maatregelen, welke van invloed kunnen zijn op hun gemeenschappelijke belangen en die der onderscheiden partijen. Ten aanzien van die zaken die tot dusver in overleg zijn geregeld, maar niet in de CAO zijn vastgelegd, zullen door de werkgever geen regelingen worden getroffen, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt.

Met de uitdrukking "zo spoedig mogelijk" wordt niet uitsluitend de tijdsbepaling bedoeld, doch tevens aangegeven dat overleg, rekening houdend met alle terzake dienende omstandigheden, mogelijk moet zijn.

Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) in de gelegenheid stellen zich mede een oordeel te vormen over de gang van zaken in het bedrijf met het oogmerk een positieve bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn.

Artikel 3.2. Periodiek Beraad

Partijen komen overeen minimaal twee maal per jaar bijeen te komen, onder meer ter bespreking van:

- A. de resultaten van het afgelopen boekjaar aan de hand van het financiële jaarverslag;
- B. de gang van zaken in de direct achterliggende maanden;
- C. de verwachtingen voor de komende periode;

en daarbij tevens de informatieverstrekking die in 4.8.3. van deze CAO is overeengekomen te betrekken.

Partijen spreken voorts de intentie uit om indien daartoe aanleiding bestaat, tussentijds te nemen of genomen besluiten die mede de positie van de medewerkers van het bedrijf kunnen beïnvloeden, in bespreking te brengen, waarbij met name gedacht wordt aan besluiten, die in verband met de mogelijkheid van nadelige effecten op de ontwikkelingen van de arbeidsplaatsen, voor een aanzienlijk aantal medewerkers van werkgever, gevolgen voor hun werkgelegenheid zullen hebben.

Uitdrukkelijk zij hierbij nog vermeld, dat beide partijen een eigen verantwoordelijkheid hebben, en dat met name de directie de enige direct verantwoordelijke is en blijft voor het te voeren ondernemingsbeleid.

In geval van het voornemen tot overdracht door werkgever van belangen aan derden, tot fusie, samenwerking, afvloeiing van een deel van het personeel, sluiting of verplaatsing van het gehele, dan wel delen van het bedrijf en soortgelijke ontwikkelingen, zal werkgever met inachtneming van tenminste de SER-fusie-gedragsregels en onverkort de bevoegdheden van de Ondernemingsraad terzake, de werknemersorganisatie(s) hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten, voorzover één en ander van invloed is op de positie van de werknemers en in elk geval de gevolgen op sociaal gebied voor de werknemers met

inachtneming van het gestelde in de CAO, in overleg regelen.

Artikel 3.3. Non-discriminatie

Werkgever en de werknemersorganisatie(s) verbinden zich bij de toepassing van de CAO niet te discrimineren naar het al dan niet lid zijn van een werknemersorganisatie, noch naar het bekleden en uitoefenen van een functie in deze organisatie of optreden als lid van de Ondernemingsraad en/of één zijner organen.

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

Artikel 3.4. Faciliteiten ten behoeve van de werknemersorganisatie(s)

Werkgever zal aan de werknemersorganisatie(s) een aantal dagen beschikbaar stellen ten behoeve van activiteiten van de werknemersorganisatie(s) volgens onderstaande regeling.

3.4.1 Verlofregeling

- A. Werkgever stelt 15 dagen (organisatiedagen) per jaar ter beschikking van de werknemersorganisaties. Deze dienen door werknemers te worden gebruikt voor organisatieactiviteiten, inclusief het deelnemen aan door de organisaties met werkgever te houden vergaderingen. Het jaar wordt gerekend van 1 januari tot 1 januari daaropvolgend.
- B. Indien voor de onder A bedoelde activiteiten meer dagen benodigd zijn dan door werkgever beschikbaar zijn gesteld, zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties de dan ontstane situatie worden besproken.
- C. De organisaties geven zo mogelijk minimaal 3 weken tevoren schriftelijk aan de directie van Marfo op, welke werknemers op welke data voor organisatieactiviteiten vrij willen zijn.
- D. Indien de dienst dit toelaat -te bepalen door de directie van Marfo- wordt de gevraagde tijd vrij van dienst gegeven, met een minimum van ¼ dag.
- E. De administratie van de organisatiedagen wordt bijgehouden door werkgever in de vorm van een rekening-courant.
- F. Indien de beschikbaar gestelde dagen vrijwel verbruikt zijn, zal werkgever dit onmiddellijk aan de organisaties melden.
- G. In overleg kan van deze regeling worden afgeweken.

Met inachtneming van het gestelde in punt A zal werkgever:

Er aan medewerken dat de werknemer belast met een taak in de werknemersorganisatie(s) deze kan verrichten;

Werknemer in staat stellen deel te nemen aan door de werknemersorganisatie(s) of overkoepelende organisatie(s) – bijvoorbeeld ITF - ingestelde onderzoeken;

één en ander onverminderd het gestelde in 6.3 en voorzover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.

3.4.2 Publicatie

Werkgever zal ten behoeve van de communicatie tussen de werknemersorganisatie(s) en hun leden ruimte beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen, op voorwaarde, dat van de inhoud van deze mededelingen tevoren kennis is gegeven aan werkgever en werknemersorganisatie(s) met de publicatie instemt, welke instemming redelijkerwijs niet zal worden onthouden.

3.4.3 Lidmaatschap

De contributie van de werknemersorganisaties kan op verzoek van een lid fiscaal vriendelijk via het salaris worden verrekend.

Artikel 3.5. Geschillen

1. De uitleg van de CAO berust bij partijen bij deze CAO. De toepassing van de overeen gekomen regelingen van de CAO berust bij werkgever. De Ondernemingsraad houdt mede toezicht op de naleving van de voor de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden.
2. Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening ontstaat met betrekking tot de uitleg, naleving of het toepasselijk zijn van de bepalingen van deze CAO, te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.
3. Wanneer één der partijen tijdens het in punt 2 bedoelde overleg meent dat zulk een overeenstemming niet te bereiken is, dan kan zij per aangetekend schrijven aan de wederpartij mededelen dat zij een geschil aanwezig acht, welke zij aan arbitrage wenst te onderwerpen.
4. Binnen vijf dagen na ontvangst van de in punt 3 genoemde kennisgeving zullen partijen in overleg treden over de vorming van een scheidsgerecht.
5. Vaststelling van het aantal leden van het scheidsgerecht en benoeming van de leden geschiedt door partijen in onderling overleg.
6. Indien binnen vier weken (of zoveel later als partijen overeenkomen) na het verstrijken van de in punt 4 genoemde termijn van vijf dagen partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de samenstelling van een scheidsgerecht, zal een scheidsgerecht worden gevormd van vijf leden, die als volgt worden benoemd.
 - A. Op verzoek van de meest gerede partij benoemt de President van de rechtbank te Amsterdam drie leden, een vierde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt, indien werkgever een arbiter benoemt overeenkomstig het sub B bepaalde en een vijfde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt indien de werknemersorganisatie(s) een arbiter benoemt overeenkomstig het sub B bepaalde. De verzoekende partij zendt onverwijld aan de andere partij een afschrift van zijn verzoek aan de President.
 - B. Binnen een week na verzending van bovengenoemd afschrift van het verzoek aan de President kunnen beide partijen een lid benoemen, waarvan kennis wordt gegeven aan de wederpartij alsmede aan voornoemde President.
7.
 - A. Het scheidsgerecht bepaalt de wijze waarop het geschil zal worden behandeld en de termijnen welke daarbij in acht moeten worden genomen. Het scheidsgerecht zal evenwel geen beslissingen nemen alvorens beide partijen de gelegenheid te hebben gegeven zich te doen horen en tenminste een schriftelijke conclusie in te dienen. Bij de behandeling van het geschil kunnen partijen zich door gemachtigden doen vertegenwoordigen en door personen te hun keuze doen bijstaan

- B. De leden van het scheidsgerecht oordelen als goede mannen naar billijkheid en doen indien het scheidsgerecht uit meer dan één lid bestaat, bij meerderheid van stemmen uitspraak. De beslissing is met redenen omkleed. Zij wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht. De leden van het scheidsgerecht zijn gemachtigd de duur van hun last te verlengen, indien hen dit noodzakelijk voorkomt
- C. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn beslissing in welke verhouding de kosten door partijen moeten worden gedragen
- D. De uitspraak van het scheidsgerecht is bindend voor partijen alsmede voor de individuele werknemer wiens rechten of belangen bij het geschil waren betrokken en zal ter kennis worden gebracht van de werknemers op de wijze zoals dit bij wijziging van een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de en 4 en 5 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst dient te geschieden
- E. Indien tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) een geschil bestaat met betrekking tot een onderwerp, dat in de voor andere categorieën werknemers afgesloten CAO(s) gelijk of gelijkwaardig is geregeld, zullen werkgever en de werknemersorganisatie(s) de bij de andere CAO(s) binnen de onderneming betrokken werknemers-organisatie(s) inlichten

Artikel 3.6. Geheimhouding

Werkgever en werknemersorganisaties verplichten zich tot geheimhouding met betrekking tot aan elkaar verstrekte vertrouwelijke gegevens, indien dit nadrukkelijk is afgesproken.

Hoofdstuk 4. Verplichtingen van werkgever als partij

Artikel 4.1. Uitreiking CAO

Werkgever verbindt zich de werknemer een exemplaar van deze CAO uit te reiken.

Artikel 4.2. Interne overlegorganen

Werkgever zal, al naar gelang de behoefte zich daaraan blijkt te doen gevoelen, er aan medewerken, dat interne overlegorganen worden ingesteld en zinvol kunnen functioneren. Eén en ander zal in voorkomende gevallen via de Ondernemingsraad nader worden uitgewerkt.

Artikel 4.3. Overzicht sociale ontwikkelingen

Werkgever zal in een jaarlijks te publiceren verslag een overzicht geven van sociale ontwikkelingen binnen het bedrijf.

Dit overzicht zal behalve aan alle werknemers ook ter kennis worden gebracht van de werknemersorganisatie(s).

Artikel 4.4. Vacatures

Werkgever verbindt zich, zo mogelijk, alvorens over te gaan tot bekendmaking buiten het bedrijf (waaronder het UWV), vacatures binnen het bedrijf te publiceren.

Bij vacatures voor hogere staffuncties behoudt werkgever zich het recht voor van deze regel af te wijken. Bij vervulling van vacatures zullen bij gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van werkgever, reeds in dienst zijnde personeelsleden voorrang genieten boven anderen.

Met betrekking tot vacatures voor de functie van productiemedewerker, geldt dat Marfo de uitzendkrachten zal inlichten middels publicatie van deze vacatures aan de borden. Bij vacatures van de functie productiemedewerker (F 01) wordt de uitzendkracht die de meeste uren voor werkgever gewerkt heeft, een arbeidsovereenkomst aangeboden.

Daarbij gelden als voorwaarden dat:

A.

- hij/zij aan de functie-eisen voldoet;
- hij/zij het werk steeds naar tevredenheid van de werkgever heeft uitgevoerd;
- de vacature niet kan worden ingevuld door een werknemer van werkgever;

B.

Wettelijke of contractuele verplichtingen, deze laatste beperkt tot een boeteding of verbod tot overnemen van de uitzendkracht tot een maximum van 1.000 gewerkte uren, zich niet verzetten tegen het in dienst nemen van de medewerker.

Artikel 4.5. Werving van arbeidsgehandicapte werknemers

Tussen partijen is overeengekomen, dat de werkgever bij het aannemen van nieuwe werknemers extra aandacht zal besteden aan arbeidsgehandicapte werknemers. Marfo spreekt haar intentie uit de samenwerking met Concern voor Werk voort te zetten en bij positief aanblijvend resultaat indien mogelijk en zinvol uit te breiden.

Artikel 4.6. Boventalligheid als gevolg van rationalisatie

Ingeval van boventalligheid als gevolg van rationalisatie heeft de werkgever een zware inspanningsverplichting om de getroffen medewerkers te herplaatsen binnen de

onderneming.

Artikel 4.7. Periodiek medisch onderzoek

1. Werkgever zal aan individuele medewerkers de gelegenheid geven, wanneer zij hier om vragen, een gezondheids- en belastbaarheidscheck uit te laten voeren bij de bedrijfsarts.
2. De kosten van bovengenoemde onderzoeken zijn voor rekening van werkgever, evenals de voor de dienstuitvoering noodzakelijke of gewenste inentingen.

Artikel 4.8. Besmet werk

1.
 - A. Werkgever verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij een andere werkgever, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie(s) overleg is gepleegd.
 - B. Indien echter deze werkzaamheden door de werknemers van de andere werkgever ten behoeve van werkgever werden verricht, is de werknemer, zo hem zulks wordt opgedragen, gehouden deze werkzaamheden, mits buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever, te verrichten.
2. Werkgever verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij werkgever, dan nadat hieromtrent met de werknemersorganisatie(s) van betrokkene overleg is gepleegd. Werkgever is niet verplicht dit overleg te plegen, indien tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) een georganiseerd arbeidsconflict bestaat.

Artikel 4.9. Personeel van derden, freelance krachten, vakantiewerkers, e.d.

1. Onverkort andere terzake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) en met inachtneming van het gestelde in 3.1, zal werkgever slechts gebruik maken van personeel van derden, freelance krachten, vakantiewerkers, e.d., indien:
 - A. er voorzienbaar (gezien bijvoorbeeld duur, frequentie en/of onregelmatigheid) zodanige inzetbehoeften bestaan, dat het niet verantwoord is, hiervoor andere medewerkers aan te trekken;
 - B. dit noodzakelijk is om de gevolgen van onvoorziene gevallen en calamiteiten op te vangen;
 - C. medewerkers van de vereiste kwalificatie niet op een andere wijze kunnen worden aangetrokken;
 - D. door afkeuring(en) of langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer(s) tijdelijk een tekort aan medewerkers met de vereiste kwalificatie(s) bestaat.
2. Werkgever zal bij gebruikmaking van in lid 1 bedoeld(e) personeel en krachten er voor zorgdragen, dat:
 - A. Promoties van het eigen personeel niet worden belemmerd;
 - B. Indienstneming van medewerkers voor onbepaalde tijd conform de geldende regels, daardoor niet wordt belemmerd.

Indien gebruik moet worden gemaakt van freelance krachten, niet voortkomende uit de aan de werknemersorganisatie(s) bekende groep, zullen de betreffende organisatie(s) vooraf hieromtrent worden geïnformeerd.

3. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) jaarlijks na vaststelling van de begroting inzicht geven in de prognose van het aantal benodigde werknemers.

4. Werkgever zal slechts personeel van derden, inlenen via ondernemingen of instellingen die zich conform de Wet allocatie arbeid door intermediairs (Waadi) hebben geregistreerd bij de Kamer van Koophandel.

Artikel 4.10. Boventalligheid

Met inachtneming van het gestelde in 3.1 en onverkort de wettelijke rechten van de Ondernemingsraad zal werkgever in geval van boventalligheid van één of meer groepen van personeel in overleg met de werknemersorganisatie(s) vaststellen, welke maatregelen zullen worden getroffen.

Met "maatregelen" wordt niet alleen, en zeker niet in de eerste plaats, bedoeld op afvloeiing. Alternatieven als werktijdverkorting, vervroegde uittreding, deelbanen, enz. zullen allereerst op hun mogelijkheden worden onderzocht. Pas indien dergelijke alternatieve mogelijkheden niet of in onvoldoende mate aanwezig blijken te zijn, zal over afvloeiing worden gesproken.

Artikel 4.11. Veiligheid

Met inachtneming van het gestelde in 3.1 zullen partijen met elkaar in overleg treden, indien zij bekend zijn geworden met politieke of andere soortgelijke ontwikkelingen, waardoor het uitvoeren van werkzaamheden door de werknemer teveel persoonlijk risico met zich mee zou kunnen brengen.

Artikel 4.12. Herplaatsing

Werkgever zal de werknemer, die op grond van arbeidsongeschiktheid, zijn eigen functie naar verwachting blijvend niet meer kan uitoefenen, zo mogelijk -dit ter beoordeling van werkgever- een andere functie aanbieden. Daarbij zal rekening worden gehouden met geschiktheid en opleiding, zulks tegen de voor de betreffende functie geldende arbeidsvoorwaarden.

Werkgever verbindt zich de werknemer, die niet (meer) kan voldoen aan de eisen voor zijn functie zo mogelijk -dit ter beoordeling van werkgever- een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding. Daarbij zal worden bezien of, en in hoeverre, aanpassing van de arbeidsvoorwaarden zal plaatsvinden. De duur van de oorspronkelijke contractperiode zal mede in aanmerking worden genomen.

Werkgever verbindt zich de werknemer, wiens werkzaamheden niet meer behoeven te worden verricht als gevolg van inkrimping van (een deel van) het bedrijf, reorganisatie of voort schrijdende technische ontwikkeling, zo mogelijk - dit ter beoordeling van werkgever- een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding. Daarbij zullen de gevolgen voor het inkomen en andere arbeidsvoorwaarden in overleg worden geregeld. De duurder van de oorspronkelijke contractperiode van de werknemer zal mede in aanmerking worden genomen. Werkgever verbindt zich de ex-werknemer, wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd op grond van arbeidsongeschiktheid en aan wie een invaliditeitspensioen vanwege de pensioenvoorziening -ook al wordt dit in verband met een WIA- uitkering niet (volledig) uitgekeerd- en/of een WIA.-uitkering werd toegekend, indien deze binnen 4 jaar na de toekenning, wegens beëindiging van de arbeidsongeschiktheid vervalt, en de ex-werknemer hierom verzoekt, zo mogelijk -welke mogelijkheid met de werknemersorganisatie(s) zal

worden besproken- bij voorkeur zijn oude functie dan wel een andere functie in het bedrijf aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding.

Artikel 4.13. Seksuele intimidatie

Werkgever acht seksuele intimidatie niet aanvaardbaar en zal daar waar zich dit voordoet, passende maatregelen nemen.

Hoofdstuk 5. De arbeidsovereenkomst

Artikel 5.1. De individuele arbeidsovereenkomst

Het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld in een aanstellingsbevestiging op de wijze als vermeld in Bijlage 1A en 1B.

Artikel 5.2. Aanvang, duur en einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst vangt aan op de in de aanstellingsbevestiging vermelde datum.
2. De arbeidsovereenkomst wordt -met inachtneming van een proeftijd van twee maanden respectievelijk één maand- aangegaan voor:
 - A. Onbepaalde tijd, of
 - B. Een in aanstellingsbevestiging vermelde duur.
3. De diensttijd wordt gerekend vanaf de datum van de laatste indiensttreding van de werknemer, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) of ingevolge deze CAO anders wordt bepaald. Ten aanzien van werknemers wier vorig dienstverband wegens boventalligheid of arbeidsongeschiktheid werd beëindigd, zal de diensttijd met betrekking tot de diverse regelingen in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) worden geregeld. Een dergelijke afwijking wordt vastgelegd in de aanstellingsbevestiging.
4. De arbeidsovereenkomst neemt een einde op de in de Wet geregelde of uit de Wet voortvloeiende wijzen van beëindiging en tevens, zonder dat daartoe opzegging is vereist:
 - A. Op de 1e dag van de maand waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - B. Indien de werkgever het dienstverband met de werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid wil beëindigen. In dit geval zal een ontslagvergunning aangevraagd worden.

Evenwel zal de werknemer, die op die datum ouder is dan 50 jaar en 15 of meer dienstjaren heeft, in aanmerking komen voor zodanige voorzieningen -niet behorend tot de arbeidsvoorwaarden- als ware hij gepensioneerd;

5. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever de wettelijk voorgeschreven termijn hanteren. Deze termijn is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en bedraagt één, twee, drie of vier kalendermaanden. De opzeggingstermijn die door de werknemer in acht moet worden genomen is conform de wettelijke regeling één kalendermaand. Een langere opzegtermijn voor de werknemer kan schriftelijk worden overeengekomen, waarbij geldt dat de voor de werkgever

geldende termijn niet korter mag zijn dan het dubbele van de voor de werknemer geldende termijn.

6. Een (voorgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door het verstrijken van de termijn, waarvoor de betreffende arbeidsovereenkomst werd aangegaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist. Een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd of beëindigd.

Hiertoe zijn in principe twee mogelijkheden, te weten:

- A. Als er overeenstemming is bereikt tussen werkgever en werknemer;
- B. De arbeidsovereenkomst wordt opgezegd na verkregen toestemming van het UWV of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

Artikel 5.3. Beoordelingssystemen

Invoering of wijziging van beoordelingssystemen geschiedt in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s).

Hoofdstuk 6. Verplichtingen samenhangende met de arbeidsovereenkomst

Artikel 6.1. Gedrag

De werknemer zal tijdens de dienstuitvoering de belangen van werkgever behartigen en bevorderen.

Voorts zal de werknemer zich zodanig gedragen, dat de goede naam en de belangen van werkgever en haar werknemers niet worden geschaad.

Artikel 6.2. Handboeken en voorschriften

1. Werkgever draagt er zorg voor de werknemer via publicaties, handboeken en dergelijke regelmatig de informatie te verschaffen die hij nodig heeft om in zijn arbeidsovereenkomst goed te functioneren (ook ten aanzien van belang zijnde van overheidswege gegeven voorschriften).
2. Werknemer moet er voor zorgen op de hoogte te blijven van de hem verstrekte informatie als omschreven in lid 1; voorts is hij gehouden de hem gegeven voorschriften en instructies ter zake van zijn dienstuitvoering op te volgen.

Artikel 6.3. Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken waarvoor hem uitdrukkelijke geheimhouding is opgelegd, alsmede omtrent zaken die hem ter kennis zijn gekomen, waarvan hij redelijkerwijs kan veronderstellen dat kennisneming daarvan door anderen de belangen van werkgever en/of haar werknemer(s) en/of haar opdrachtgevers kan schaden en omtrent informatie door de dienstuitvoering verkregen over derden. Deze verplichting blijft van kracht na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor mededelingen betreffende zijn arbeidsovereenkomst aan de werknemersorganisatie(s) en/ of zijn medische- of rechtskundige adviseur(s), voor zover dit behoort tot de persoonlijke normale communicatie ten dienste van een doelmatige belangenbehartiging door die organisatie(s) en/of zijn adviseur(s).

Artikel 6.4. Gebruik alcohol, e.d.

Onverminderd hetgeen ter zake wettelijk is geregeld, draagt de werknemer er zorg voor, al

datgene na te laten, dat een zodanige ongunstige invloed op zijn lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid heeft, dat hij zijn functie niet naar behoren kan verrichten, dan wel in zijn dienstuitvoering de veiligheid in gevaar brengt.

In het bijzonder dient de werknemer bij de aanvang van zijn dienstuitvoering vrij te zijn van invloeden van voorafgaand gebruik van alcohol, (genees)middelen met verdovende werking, drugs, e.d.

Voorts is hem gebruik van alcoholhoudende dranken verboden:

1. Tijdens de dienstuitvoering, behoudens indien hij hiervoor toestemming heeft;
2. Tijdens en binnen 8 uur voor de aanvang van zijn dienst als (heftruck/reachtruck)chauffeur.

Artikel 6.5. Gebruik goederen van werkgever

1. Werknemer dient bij het gebruik van hem door werkgever ter beschikking gestelde materialen, gereedschappen en andere voor de dienstuitvoering van belang zijnde zaken de vereiste zorgvuldigheid in acht te nemen.
2. Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming, door of vanwege werkgever gegeven, enig aan werkgever toebehorend goed voor een ander doel dan waarvoor het bestemd is of ten eigen behoeve te gebruiken.
3. Werknemer is gehouden de hem door werkgever in gebruik of bewaring gegeven goederen onverwijld aan werkgever terug te geven, indien werkgever hem dit opdraagt en uit eigener beweging bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 6.6. Aansprakelijkheid

6.6.1 Van werkgever tegenover de werknemer:

- A. Schade aan of vermissing van goederen of bezittingen, die eigendom zijn van of in gebruik zijn bij de werknemer, zal door werkgever uitsluitend worden vergoed, indien werknemer aantoonst, dat de schade respectievelijk vermissing een direct gevolg is van de dienstuitvoering en dat het goederen betreft, waarvan het redelijk wordt geacht, dat de werknemer deze bij zich heeft, mits de werknemer aantoonst, dat hij heeft gedaan wat redelijkerwijs mogelijk is om de beschadiging of vermissing te voorkomen.

Indien werknemer op uitdrukkelijk verzoek van werkgever van zijn eigen auto gebruik maakt ter uitvoering van een dienstopdracht, zal werkgever in voor werknemer gunstige zin van dit afwijken, tenzij bij de toekenning van een vergoeding uitdrukkelijk de eventuele schade aan de auto is uitgesloten.

Schaden, die tot het normaal als aanvaardbaar beschouwde risico van de functie en vermissingen die tot het als normaal aanvaardbaar beschouwde risico van de werknemer behoren, alsmede schade aan of vermissing van een de werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnd voertuig, vallen niet onder de onderhavige aansprakelijkheid.

- B. Schadevergoeding wordt toegekend onder de voorwaarden dat de werknemer:

1. De beschadiging of vermissing heeft gemeld op de voorgeschreven wijze;
2. Eventuele aanspraken op vergoeding jegens derden aan werkgever zal

overdragen, met dien verstande dat aanspraken jegens verzekeringsmaatschappijen op grond van door de werknemer uit eigen middelen gesloten verzekeringen slechts behoeven te worden overgedragen tot het bedrag van de door werkgever uitgekeerde vergoeding.

De tijd in opdracht van werkgever doorgebracht buiten de standplaats wordt - ook al wordt geen dienst verricht - geacht te behoren tot de dienstuitvoering

3. Voor noodzakelijke aanschaffing van goederen in verband met tijdens dienstuitvoering buiten de standplaats (eventueel tijdelijk) vermiste bagage zal een vergoeding van 50 % worden toegekend, waarmee bij eventuele schadevergoeding, genoemd in punt 1A rekening zal worden gehouden.
4. Vermiste goederen, welke worden teruggevonden nadat schadevergoeding is uitbetaald, vervallen aan werkgever c.q. worden teruggegeven aan de eigenaar tegen in onderling overleg vast te stellen gehele of gedeeltelijke restitutie van de reeds ontvangen vergoeding.
5. Schadevergoeding als bedoeld in punt 1A. vindt plaats op basis van reparatiekosten c.q. vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving.

Onder "vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving" wordt verstaan de nieuwprijs op het tijdstip van vermissing c.q. beschadiging onder aftrek van afschrijving voor de tijd dat het te vervangen in gebruik is geweest.

6.6.2 Van de werknemer tegenover werkgever:

Werkgever zal de werknemer, mits deze zulks terstond aan werkgever heeft gemeld, niet aansprakelijk stellen voor schade, respectievelijk vermissing van hem door werkgever in gebruik of bewaring gegeven goederen, tenzij één en ander te wijten is aan opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de werknemer of werknemer in strijd heeft gehandeld met het gestelde in 6.5.

6.6.3 Van werknemer tegenover derden:

- A. Behoudens ten aanzien van schade en/of letsel veroorzaakt met een werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnde, werkgever niet toebehorend, voertuig, dat werknemer niet op uitdrukkelijk verzoek van werkgever gebruikt, zal werkgever de werknemer civielrechtelijk vrijwaren tegen aanspraken van derden ter zake van schade en/of letsel veroorzaakt door de wijze van dienstuitvoering van de werknemer.
- B. De werknemer dient de betreffende functionarissen van werkgever onverwijld en volledig in te lichten over schade en/of letsel aan personen door hem in de dienst uitvoering veroorzaakt c.q. toegebracht en hij zal alle medewerking verlenen bij herstel of vermindering van nadeel. Hij dient zich te onthouden van het verstrekken van meer dan de wettelijk vereiste informatie aan derden (niet zijnde de werknemersorganisatie waarvan hij lid is), tenzij werkgever hem daartoe toestemming heeft verleend.

Artikel 6.7. Personeelsgegevens

1. Werknemer is gehouden werkgever onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging van zijn burgerlijke staat, gezinssamenstelling, nationaliteit, huisadres, telefoonnummer, adres van diegene die ingeval van nood moet worden ingelicht en militaire c.q. noodwachtstatus en de daarvoor benodigde formaliteiten te vervullen.
Financiële nadelen voor werkgever voortvloeiend uit het niet naleven van dit voorschrift zullen op de betreffende werknemer worden verhaald, financiële nadelen voor de

- werknemer zijn niet voor rekening van werkgever.
2. Werkgever zal, behoudens toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, dan wel bij het in verband met de arbeidsovereenkomst aangaan van verplichtingen waarbij de werknemer betrokken is (bijvoorbeeld verzekeringen) geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.
 3. De werknemer kan op door hem daartoe gedaan verzoek, inzage krijgen in zijn persoonlijk dossier.

Artikel 6.8. Onderzoek kleding en bagage

Ter voorkoming van onregelmatigheden of indien een vermoeden van onregelmatigheden bestaat, kan werkgever op terreinen en in gebouwen in gebruik bij werkgever, in aanwezigheid van de werknemer, een onderzoek doen instellen naar de inhoud van kledingstukken, kledingkastjes, e.d. en voertuigen van de werknemer of bij hem in gebruik zijnde en door hem meegevoerde voorwerpen.

De met dit onderzoek belaste functionarissen -die in het bezit dienen te zijn van een schriftelijke machtiging van de directie- zullen worden opgedragen een voor het eergevoel van werknemer krenkend optreden te voorkomen.

Artikel 6.9. Legitimatie

Werknemer is gehouden tijdens de dienstuitvoering de aan hem uitgereikte legitimatiebewijzen zichtbaar te dragen c.q. deze op verzoek van de daartoe bevoegde functionarissen, die zich als zodanig kunnen legitimeren, te tonen.

Artikel 6.10. Dienst- en uniformkleding

De werknemer is gehouden de door werkgever voorgeschreven dienst- en uniformkleding en andere uitrustingsstukken op de voorgeschreven wijze te dragen en te onderhouden. Volgens onderstaande regeling:

1. Dienstkleding en schoeisel
Kleding en schoeisel die door de werkgever worden verstrekt, blijven binnen de gebouwen en terreinen van werkgever en zijn niet bedoeld voor privégebruik. Voor reiniging van de kleding wordt door werkgever zorg gedragen.
2. Voorschriften
Gezien de aard van de bezigheden van de werkgever, zijn al haar werknemers verplicht zich te houden aan de geldende regels met betrekking tot kleding, schoeisel en hygiëne.

Artikel 6.11. Bekendmaking, enz. bij werkgever in gebruik zijnde terreinen respectievelijk in gebouwen bij werkgever in gebruik

De werknemer zal zich ervan onthouden om enige bekendmaking, oproep of voorstelling van welke aard dan ook, op enigerlei wijze openbaar te maken op terreinen, in gebouwen of in vervoermiddelen in gebruik bij werkgever, of aldaar intekenlijsten te doen circuleren, vergaderingen te beleggen, inzamelingen te houden of handel te drijven zonder voorafgaande toestemming van werkgever, behoudens het gestelde in 3.4.2.

Artikel 6.12. Verrichting werkzaamheden

De werknemer is gehouden de werkzaamheden, welke tot zijn functie behoren naar beste vermogen te verrichten.

De werknemer is tevens gehouden, indien het bedrijfsbelang zulks vereist, in incidentele gevallen en voor korte tijd, ook andere werkzaamheden en werkzaamheden voor derden te verrichten, indien zulks -gelet op de omstandigheden- in verband met zijn functie in redelijk-

heid van hem kan worden verlangd.

Indien de verrichting van dergelijke werkzaamheden gedurende langere tijd noodzakelijk is, zal werkgever hierover met de werknemersorganisatie(s) overleg voeren.

Artikel 6.13. Nevenfuncties binnen het bedrijf van werkgever

1. Indien de werknemer op basis van vrijwilligheid een nevenfunctie binnen het bedrijf van werkgever aanvaardt, kan hij voorzover dit voor de uitoefening van deze nevenfunctie noodzakelijk is en uitsluitend voorzover zulks op de nevenfunctie betrekking heeft, van deze CAO afwijkende en/of op deze CAO aanvullende voorwaarden met werkgever overeenkomen.
2. De vervulling van een nevenfunctie mag de taakuitvoering in de functie niet schaden.

Artikel 6.14. Nevenarbeid en -inkomen

1. Het is werknemer niet toegestaan naast zijn werkzaamheden bij werkgever andere werkzaamheden te verrichten of handel te drijven, indien werkgever daarvan nadeel kan ondervinden.
2. Het is werknemer voorts niet toegestaan zonder toestemming van werkgever -al of niet betaalde- werkzaamheden te verrichten op het gebied waarop werkgever actief is, voor andere bedrijven, instellingen of als zelfstandige.
3. Het is de werknemer niet toegestaan fooien, geschenken of gunsten van klanten of relaties van werkgever te aanvaarden, tenzij deze weigering de betrekking van werkgever tot de klant of relatie zou schaden. In dit laatste geval dienen giften of geschenken aan werkgever te worden gemeld.
4. Het is werknemer, behoudens toestemming van werkgever, niet toegestaan rechtstreeks of zijdelings materieel belang te hebben bij werken of aanbestedingen van werkgever bij derden en leveranties aan werkgever door derden, noch geschenken of commissies op enigerlei wijze met deze werken, aanbestedingen of leveranties in verband staande, te aanvaarden.
5. Niet dan met toestemming van werkgever is het de werknemer toegestaan reclame te maken of mede te werken aan reclame voor andere bedrijven of instellingen en/of dezelfde producten of doelstellingen, indien hierbij op enigerlei wijze verband met werkgever of de arbeidsovereenkomst van werknemer aanwezig is, behoudens het gestelde in 3.4.

Artikel 6.15. Milieu

Werkgever en werknemer verplichten zich over en weer de door de overheid in het kader van het milieu opgestelde regels in acht te nemen.

Artikel 6.16. Noodwachtplicht, e.d.

Het is de werknemer niet toegestaan zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever een vrijwillige verbintenis aan te gaan bij de Nationale Reserve, Reserve Politie, Vrijwillige Brandweer en soortgelijke instellingen, waarbij een verplichte opkomst tot de mogelijkheden behoort.

Indien werknemer een aanmelding/oproep voor Noodwachtplicht ontvangt, dient hij zulks onverwijld aan werkgever mede te delen.

Artikel 6.17. Mobilisatie, e.d.

Werkgever zal in geval van mobilisatie en een daar mede gelijk te stellen oproeping in militaire dienst van alle danwel een gedeelte der strijdkrachten of een daarmee gelijk te stellen dan wel gepaard gaande oproeping tot vervulling van de noodwachtplicht, e.d. met de werknemersorganisatie(s) in overleg treden over de te treffen regeling voor de opgeroepen werknemers.

Hoofdstuk 7. Plaats van de werkzaamheden

Artikel 7.1. Standplaats

De standplaats van de werknemer is Lelystad, tenzij in de aanstellingsbevestiging anders is vermeld.

Artikel 7.2. Detachering

1.
 - A. Werkgever kan, nadat over de aard der werkzaamheden en de voor de werknemer geldende voorwaarden met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt, de werknemer -indien hij hiermede instemt- detacheren;
 - B. Indien er geen of niet voldoende vrijwilligers zijn en een zwaarwegend bedrijfsbelang verplichte detachering noodzakelijk maakt, kan werkgever hierover met de werknemersorganisatie(s) in overleg treden. Tot verplichte detachering zal kunnen worden overgegaan nadat in overleg overeenstemming is bereikt over de noodzaak der verplichte detachering, over de aard van de werkzaamheden en de daarvoor geldende voorwaarden (waaronder de duur van detachering).
2. In gevallen van individuele detachering ten behoeve van een gespecialiseerde taakopdracht kan detachering plaatsvinden onder door werkgever met de werknemer overeen te komen voorwaarden, waarbij slechts binnen redelijke grenzen van de CAO kan worden afgeweken. De werknemersorganisatie(s) zal (zullen) hierover worden ingelicht voordat de detachering plaatsvindt.

Artikel 7.3. (Hotel)accommodatie bij verblijf buiten de standplaats

Werknemer zal, indien gedurende verblijf buiten de standplaats in opdracht van werkgever, overnachting noodzakelijk is, voor rekening van werkgever over passende (hotel)accommodatie kunnen beschikken.

Hoofdstuk 8. Financiële regelingen

Artikel 8.1. Salaris

Het salaris van de werknemer wordt bepaald in overeenstemming met de voor hem geldende salarisregeling.

8.1.1 Algemeen

Het salaris van de werknemer wordt bepaald aan de hand van het F-salarisschalen, waarin de werknemer door werkgever wordt ingedeeld.

De bij dit systeem behorende salaristabel is opgenomen als bijlage 2. De bijbehorende functielijsten staan in Hoofdstuk 15.

8.1.2 Algemeen maandloonsysteem (F-systeem)

A. Indeling in de functiegroep

Met behulp van functieclassificatie wordt de functie die de werknemer uitoefent ingedeeld in één van de 9 functiegroepen, genoemd in de functielijst van hoofdstuk 15.

B. Salariëring

Behalve de productiemedewerker, waarvoor een bijzonder regime geldt, wordt de werknemer betaald volgens de salarisschaal behorende bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.

Als regel zal de werknemer bij indiensttreding worden ingedeeld in periodiek 0, maar afhankelijk van leeftijd, opleiding, ervaring en salaris bij de vorige werkgever kan hiervan worden afgeweken. Daarbij zal tevens rekening worden gehouden met het salarisoniveau van het zittende bestand.

C. Productiemedewerker

Bij indiensttreding ontvangt een productiemedewerker het voor zijn leeftijd geldende wettelijk minimumloon. Nadat de productiemedewerker gedurende 1.250 daadwerkelijk gewerkte uren ervaring heeft opgedaan, wordt zijn salaris vastgesteld conform salarisschaal F 01, periodiek 0 of, indien de productiemedewerker jonger is dan 23 jaar, het bij zijn leeftijd horende (start)salaris. Dit regime geldt ook voor de productiemedewerker die door een uitzendbureau bij werkgever wordt tewerkgesteld.

Voor de telling van het aantal ervaringsuren worden uren die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan drie maanden bij elkaar opgeteld. Dit geldt zowel voor werknemers als voor uitzendkrachten, alsook voor personen die alternerend uitzendkracht en werknemer zijn.

Werkgever spant zich in de productiemedewerker die als uitzendkracht werkzaamheden verricht een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd aan te bieden, indien naar het oordeel van werkgever ten minste aan de volgende twee voorwaarden is voldaan:

- (i) de productiemedewerker heeft goed gefunctioneerd en heeft ten minste de hiervoor genoemde 1.250 ervaringsuren, en
- (ii) werkgever heeft een volwaardige (tijdelijke) werkplek voor de productiemedewerker beschikbaar.

8.1.3 Promotie

A. Van werknemers tot en met 23 jaar

Bij promotie wordt werknemer ingeschaald, op het bij de leeftijd behorende schaalbedrag van de salarisschaal, behorende bij de hogere functiegroep.

B. Overige werknemers

Ingeval van promotie naar een hogere functiegroep, wordt werknemer ingeschaald in de salarisschaal behorend bij de functiegroep op basis van horizontale verschuiving in de schalen. Daar waar geen doorstroomschema wordt gehanteerd, kan werknemer maximaal 6 maanden één schaal lager worden ingedeeld, dan de bij de hogere functie behorende schaal.

C. Doorstroomschema

Bij vacatures voor onderstaande functies komt de werknemer met de meeste dienstjaren

uit de voorliggende functiereeks als eerste in aanmerking voor promotie. Hij/zij moet voldoen aan de kwalificatie-eisen van de functie.

Voor onderstaande functies in de technische dienst en de proceskeuken geldt het volgende doorstroomschema:

Monteur	→	allround monteur	→	senior monteur
1e kok	→	allround kok		

Ingeval van promotie van meer dan één salarisschaal vanuit salaris schaal F 07 en hoger wordt de volgende regel gehanteerd:

Inschaling vindt plaats op het naast hogere bedrag in de schaal dat behoort bij de nieuwe functie, waarbij uitgangspunt is het bedrag behorende bij dezelfde periodiek in de eerstvolgende schaal als die waarin de werknemer vóór zijn promotie werd betaald.

8.1.4 Regeling waarneming hogere functies

Voor de tijdelijke waarneming van een hogere functie, in opdracht van de bedrijfsleiding, geldt het volgende:

- A. Deze regeling is van toepassing op de werknemer die tijdelijk en volledig een hogere functie waarneemt gedurende een aaneengesloten periode van méér dan 20 werkdagen (niet zijnde vakantie- vervanging); een en ander voorzover in de functieomschrijving van de waarnemer niet reeds rekening is gehouden met de tijdelijke waarneming van een reëel bestaande hogere functie.
- B. Indien een werknemer de hoger ingedeelde functie gedurende een periode van één aaneengesloten jaar, volledig en zonder direct aanwijsbaar extra toezicht en tot tevredenheid van de leiding van de afdeling en in opdracht in de leiding heeft waargenomen, zal werkgever de werknemer formeel in de betreffende hogere functie aanstellen.
- C. De werknemer die de hoger ingedeelde functie waarneemt ontvangt voor de duur van de waarneming het salaris behorend bij die hoger ingedeelde functie.
- D. Bij waarneming van een functie geldt het hoogste bedrag van de waargenomen functie inclusief de eventueel bijbehorende toeslagen en anderzijds de huidige functie inclusief de eventueel bijbehorende toeslagen.
- E. Deze waarnemingstoelage zal geen deel uitmaken van het basissalaris. Hierover zal derhalve geen pensioen- of vakantiegeld opbouw plaatsvinden.

8.1.5 Her classificatie

Plaatsing in een hogere salarisschaal op grond van her classificatie, vindt op dezelfde wijze plaats als bij promotie.

8.1.6 Periodieke verhoging op de salaris dag

- A. De werknemer tot en met 23 jaar wordt op de salaris dag het bij de leeftijd behorende salaris betaald volgens de schaal behorende bij de functiegroep van werknemer.
- B. De werknemer ouder dan 23 jaar en met een dienstverband van langer dan 6 maanden wordt op iedere salaris dag één periodiek toegekend, één en ander tot het schaalmaximum
- C. Werkgever kan in geval van aantoonbaar ernstig disfunctioneren van een werknemer hangende, danwel voorafgaande aan, danwel bij het voornemen tot het starten van een ontslagprocedure, éénmalig overgaan tot het niet automatisch toekennen van een

periodiek. Indien een ontslagprocedure loopt per 1 januari van enig jaar, kan voor de tweede maal besloten worden tot het niet toekennen van een periodiek aan een werknemer.

8.1.7 Inkomensgarantie

Indien door:

- een wijziging in de organisatie, of
- veranderingen in de inhoud van zijn functie, of
- ten gevolge van een technologische ontwikkeling

een bepaalde functie ophoudt te bestaan of een werknemer daardoor niet meer in staat is om aan de hogere eisen die zijn werkzaamheden stellen te voldoen, één en ander zou leiden tot:

- A. De indeling van de functie in een lagere functiegroep, of
- B. Aanstelling van de werknemer in een functie, die in een lagere functiegroep is ingedeeld of zulks anders dan op verzoek van de werknemer en indien ingevolge daarvan zijn inkomen lager zou worden dan voordien, geldt de volgende regeling:
- C. Het salaris van werknemer wordt vastgesteld op basis van de nieuwe (lagere) functiegroep; het verschil tussen dit salaris en het laatstelijk rechtens geldende salaris wordt als een persoonlijke toeslag op het nieuwe salaris toegekend.

Deze persoonlijke toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) is overeengekomen dat zij een kosten compenserend karakter dragen.

In tegenstelling met het onder A. gestelde, behoudt de werknemer van 60 jaar of ouder, die tenminste 10 jaar in dienst is van werkgever, het salaris behorende bij de hogere functiegroep.

In bijzondere gevallen kan in overleg tussen werkgever en de werknemers- organisaties in gunstige zin van de leeftijdsgrens van 60 jaar worden afgeweken.

Salarisverhogingen worden niet meer toegekend, behoudens die waarvan in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat zij een kosten compenserend karakter dragen, voorzover en zolang het salaris niet lager is dan het salaris dat werknemer in de lagere functie zou hebben ontvangen.

8.1.8 Gedeeltelijke inkomensgarantie bij minder werken ouderen

Medewerkers mogen vanaf 7 jaar voor het bereiken van de op dat moment geldende wettelijke AOW-leeftijd gebruik maken van een regeling waarbij zij 90% van hun oorspronkelijk dienstverband werken, tegen 95% salaris en 100% pensioenopbouw van hun oorspronkelijke dienstverband. Marfo betaalt in dat geval dus dezelfde pensioenbijdrage als wanneer de medewerker zijn oorspronkelijk dienstverband zou blijven werken en daarnaast 95% van het brutoloon van zijn oorspronkelijk dienstverband. Wanneer de medewerker van deze regeling gebruik maakt, vervalt voor die medewerker de aanspraak op de in de cao

genoemde Ouderendagen.

8.1.9 Initiële loonrondes

De lonen zullen als volgt verhoogd worden:

Per 1 mei 2018	2,0% initieel
Per 1 mei 2019	2,5% initieel
Per 1 mei 2020	2,0% initieel

Hoofdstuk 9. Werktijden

Artikel 9.1. Werktijden

1. De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de voor hem vastgestelde werktijden.
2. Bij het vaststellen van de werktijden wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek, die gemiddeld uit 40 werkuren bestaat. In geval van structurele ploegendienst zullen partijen de mogelijkheden bekijken voor het overschakelen naar een 38-urige werkweek.
3. De werknemer is tevens gehouden buiten de voor hem vastgestelde werktijden werkzaamheden te verrichten, indien werkgever dit van hem verlangt of dit ter redelijke uitvoering van een tot zijn functie behorende taak noodzakelijk is. Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
4. Werkweken van meer dan 40 uur bij de urencategorie productie (afgezien van overwerk) worden in overleg tussen medewerker en werkgever binnen een periode van 3 maanden gecompenseerd door het opnemen in vrije tijd van de meer dan 40 uur per week gewerkte uren.

Pauzetijden

De pauzetijden voor de urencategorie kantoor zijn vastgesteld op een half uur per dag. De bezetting van de afdelingen dient tussen 08.00 uur en 17.00 uur gewaarborgd te blijven.

Artikel 9.2. Deeltijd

1.
 - A. Een werknemer kan bij werkgever op fulltime of op parttime basis werkzaam zijn.
 - B. De wenselijkheid en de organisatorische mogelijkheden -waarbij de vraag of de normale bedrijfsuitoefening binnen de betreffende afdeling waar werknemer werkzaam is door inwilliging van het verzoek van werknemer niet in het gedrang komt, een rol speelt- van een parttime dienstverband, staan uitsluitend ter beoordeling van werkgever, een en ander in overeenstemming met de geldende wetgeving.
 - C. Indien naar het oordeel van werkgever geen mogelijkheden voor een parttime dienstverband bestaan, zal hij zulks onder opgaaf van redenen schriftelijk binnen één maand aan werknemer mededelen, een en ander in overeenstemming met geldende wetgeving.
 - D. Indien naar het oordeel van werkgever wel mogelijkheden voor een parttime dienstverband bestaan, zal hij in overleg treden met werknemer over de omvang en de duur van het parttime dienstverband, de hoogte van het salaris alsmede de overige arbeidsvoorwaarden die op het parttime dienstverband van toepassing zullen

- zijn, een en ander in overeenstemming met de geldende wetgeving.
2. Op de werknemer die op parttime basis bij werkgever in dienst is of in dienst treedt zijn de in de onderhavige cao opgenomen arbeidsvoorwaardelijke bepalingen van toepassing naar rato van het aantal uren dat werknemer bij werkgever in dienst is.

Hoofdstuk 10. Overwerk, ploegenarbeid en verschoven diensten

Artikel 10.1. Arbeidsduur

Het tijdsverloop tussen de aanvang en het einde van de dagelijkse werktijd van de werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster, met uitzondering van de daarin gelegen pauzes.

Artikel 10.2. Overwerk Productiepersoneel

Gezien de aard van het bedrijf kan van een werknemer, behorend tot de urencategorie productie, worden verlangd dat hij ook arbeid verricht buiten de voor hem normaal geldende werktijden. Overuren zijn de uren direct voorafgaand aan of direct aansluitend op de **reguliere** arbeidsduur waarop arbeid wordt verricht, **conform rooster**. Deze extra uren zullen per dag worden vastgesteld en maandelijks worden uitbetaald of worden gecompenseerd, **naar gelang de keuze van de werknemer**. Basis hiertoe is het bruto uurloon, dat werknemer en werkgever zijn overeengekomen.

Indien tenminste 1½ uur in aansluiting op de werktijd wordt overgewerkt, dient een betaalde pauze van 30 minuten gegeven te worden. Voor de volgende uren geldt bij overwerk een toeslag, tenzij dit in de aanstellingsbevestiging is uitgesloten:

- | | |
|--|-------|
| - voor avonduren en nacht- en ochtenduren | 50 % |
| - voor uren op een zaterdag | 75 % |
| - voor uren op een zondag alsmede op erkende feestdagen (14.4.) | 100 % |

Artikel 10.3. Compensatiedagen

Opbouw van compensatiedagen (tijd voor tijd uren door overwerk) zal per kalenderjaar tot een maximum van 12 dagen plaatsvinden. De meerdere uren/dagen zullen maandelijks worden uitbetaald. Basis hiertoe is het bruto uurloon, dat werknemer en werkgever zijn overeengekomen. De bestaande regeling, op verzoek van werknemer, alle door overwerk opgebouwde compensatiedagen uit te betalen blijft ongewijzigd van kracht.

Artikel 10.4. Ploegenarbeid

Ploegentoeslagen worden betaald voor daadwerkelijk gelopen diensten. Deze toeslag wordt uitbetaald voor alle uren boven de normaal geldende 40 uren à 100% per werkweek. Het inroosteren op zaterdag gaat op basis van vrijwilligheid.

De volgende percentages ploegentoeslag zijn van toepassing:

Avond:	maandag t/m vrijdag	tussen 18.00 en 24.00 uur	28,6%
Nacht:	maandag t/m vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	40%
	zaterdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	85,7%
	zondag	tussen 00.00 en 06.00 uur	114,2%
Weekend	zaterdag	tussen 06.00 en 24.00 uur	40%
	zondag	tussen 06.00 en 24.00 uur	85,7%

Voor Assemblagemedewerkers zal de avonddienst met ingang van 1 februari 2016 met een half uur verlengd worden. Dit houdt in dat de netto werktijd van 7 naar 7,5 uur gaat.

Wanneer een doordeweekse feestdag op een maandag valt, zal aan de medewerkers die op deze dag werkzaam zijn de voor hen geldende zondag toeslag worden uitbetaald.

Genoemde toeslagen kunnen zowel in tijd als in geld aan de medewerker worden uitgekeerd. In principe wordt de toeslag in geld uitgekeerd. Het uitkeren van tijd vindt slechts plaats nadat een medewerker een verzoek hiertoe kenbaar heeft gemaakt.

Voor werknemers die in april 2006 een ploegendienstrooster liepen waarin zaterdagen en/of zondagen zijn opgenomen, gelden de oude toeslagen van 75% respectievelijk 100% van 00.00 tot 24.00 uur.

Toeslagen volgens 'oude regeling voor april 2006' voor bovenstaande groep:

Weekend	zaterdag	tussen 06.00 en 24.00 uur	85,7%
	zondag	tussen 06.00 en 24.00 uur	114,2%

Bij langdurige gedeeltelijke of volledige ziekte, langer dan 4 weken aaneengesloten, wordt men vanaf 4 weken ziekte (bedrijfsongevallen direct) gecompenseerd met de ODT van de laatste maand voor aanvang van de langdurige ziekte, behalve voor perioden met een dagdienstrooster. Compensatie vindt achteraf plaats.

Indien men volledig ziek blijft, zullen er na 1 jaar ziekte nog 2 van de 4 eerste ziekteperiodes worden gecompenseerd.

Uurloon-maximum

Het in de regeling bijzondere betalingsregelingen van de CAO geldende maximum maandsalaris (uurloon maximum) waarover de ploegentoeslag betaald wordt, bedraagt €1.923,22 bruto.

Om te kunnen vaststellen of extra betaling, in de vorm van ploegentoeslag, dient plaats te vinden, worden **alle soorten uren** (100% / 125% / 150% / 175%) binnen het geldende rooster bij elkaar opgeteld volgens onderstaande berekening.

Deze berekening dient slechts om de berekeningsmethodiek aan te geven:

VOORBEELD bij vaste roosters:

2-weeks rooster (ma t/m vr)	- dagdienst	07.00 - 16.00 uur
	- avonddienst	15.30 - 24.00 uur

In beide soorten diensten wordt 1 uur pauze per dag op de totale werktijd in mindering gebracht.

De berekening voor de toeslaguren is dan als volgt:

week 1:	5 x 8.0 uur à 100%	= 40,000 uur à 100%
week 2:	5 x 2.0 uur à 100%	= 10,000 uur à 100%
5 x 5.5 uur à 125%		= 34,375 uur à 100%

totaal aantal uren à 100% = 84,375 uur

in mindering brengen uren
salaris wordt betaald waarvoor = 80,000 -/- uur

resterende toeslaguren = $\frac{4,375 \text{ uur à } 100\%}{}$

Om de betaling, volgens afspraak, elke maand een gelijk bedrag te kunnen laten zijn, moet hiervoor de navolgende berekeningsformule gehanteerd worden:

aantal toeslag- uren à 100%	13 (weken/kwartaal)	1 (maand)
----- X ----- X ----- X 100%		
aantal weken van het rooster	3 (maanden/kwartaal)	... (gemiddelde werkuren per maand)

Voor het hiervoor gehanteerde voorbeeld geeft dit de navolgende berekening voor maandelijkse ploegentoeslag:

4,377	13	1		
-----	---	---	-----	
2	3	168,0	X100%	=5,6%

Artikel 10.5. Urenverantwoording

Werknemers zijn verplicht hun werktijden te registreren. Hiertoe heeft werkgever een klokkaartsysteem. Elke werknemer wordt geacht zijn uren op deze wijze te registreren.

Koffie-, thee- en lunchpauzes behoren niet tot de werktijden en worden derhalve niet doorbetaald.

Artikel 10.6. Regeling verschoven diensten

- Werknemer is gehouden om incidenteel werk te verrichten op andere en buiten de werkuren van zijn eigen roostercyclus vallende werktijden. Een verschoven dienst zal (zo mogelijk) minstens 4 dagen tevoren worden bekendgemaakt, tenzij ongepland werk of overmacht dit onmogelijk maakt.
- Als een werknemer in opdracht van de bedrijfsleiding door het invallen in een ander dienstrooster gedurende kortere tijd dan een volledige roostercyclus eenzelfde of minder uren werkt dan volgens zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden geen bijzondere maatregelen getroffen en behoudt hij de toeslag voor onregelmatige dienst behorend bij zijn eigen dienstrooster. Indien werknemer méér uren werkt dan in zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden deze meerdere uren als overwerk uitbetaald; in de toeslag voor onregelmatige dienst komt geen wijziging.
- Indien een werknemer als gevolg van binnen de afdeling opgenomen vakanties regelmatig in het dienstrooster moet verspringen en hij door dit regelmatig verspringen binnen een roostercyclus minder vrije weekenden geniet, dan volgens het eigen dienstrooster, wordt extra vrije tijd op zaterdag en/of zondag toegekend.
- Als een werknemer, na overleg met de bedrijfsleiding, tijdelijk gedurende een volledige roostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, ontvangt hij de voor dat dienstrooster geldende toeslag voor onregelmatige dienst. Als voor dat andere

dienstrooster echter een lagere toeslag voor onregelmatige dienst geldt dan voor het eigen dienstrooster van de werknemer, behoudt hij de toeslag voor onregelmatige dienst van zijn eigen dienstrooster.

Dit betreft niet de wijzigingen die normaliter ontstaan door de zomer-/wintercyclus (seizoensaanpassingen) van de dienstroosters.

- E. In het geval een via de Ondernemingsraad aangevraagde collectieve roosterwijziging, welke volgens de WOR bij de Ondernemingsraad moet worden aangevraagd, minder dan vier weken van tevoren wordt aangevraagd, zal aan alle medewerkers waarvoor deze roosterwijziging geldt, een eenmalige compensatie voor het nieuwe rooster van € 100,- bruto (naar rato van het dienstverband) worden toegekend.

Hoofdstuk 11. Toeslagregelingen

Jaarlijks zullen alle toeslagen worden geïndexeerd.

11.1.1 Toeslagregeling inconveniënten

Aan werknemers die daadwerkelijk en overwegend in hun functie de onderstaande werkzaamheden verrichten worden de navolgende toeslagen gegeven:

- A. Een toeslag van € 54,10 bruto per maand (2013) en € 54,94 bruto per maand (2014) voor:
 - een vaste werkplek in de gekoelde opslag en de diepvriesopslag, zijnde werkzaamheden in het inkomend magazijn.
 - een vaste werkplek in de Spoelkeuken.
- B. Een toeslag van € 80,44 bruto per maand (2013) en € 81,69 bruto per maand (2014) voor:
 - een vaste werkplek in de diepvriesopslag (Vrieshuis).

Deze toeslagen zijn niet cumulatief en komen te vervallen zodra betreffende werkzaamheden door betrokken werknemers niet (meer) worden uitgevoerd.

Genoemde toeslagen zullen geen deel uitmaken van het basissalaris. Hierover zal derhalve geen pensioen- of vakantiegeld opbouw plaatsvinden.

11.1.2 Toeslagregeling Consignatiediensten

Aan werknemers die in hun functie deelnemen in een rooster van consignatiediensten binnen de afdeling Technische Dienst en Vrieshuis, zal een vergoeding worden uitgekeerd conform 11.2a. en 11.2b.

11.1.3 Toeslagregeling Consignatiediensten Technische Dienst

1. Marfo kent een zogenoemde "storingsdienst" voor de daartoe aangewezen medewerkers van de Technische Dienst.
2. Gedurende deze storingsdienst dient de werknemer bereikbaar te zijn op een plaats waarvan de reistijd tot zijn werkplek maximaal 45 minuten bedraagt. Werknemer dient gedurende de storingsdienst altijd beschikbaar te zijn voor werkzaamheden
3. De tijd waarin men oproepbaar is, loopt van het einde van de normale dienst tot de aanvang van de volgende reguliere dienst. De storingsdienst beslaat altijd een volledige week en begint op maandag (na afloop van de laatste dienst) en loopt door tot en met zondagnacht (aanvang dagdienst maandag) daaropvolgend. Tijdens deze storingsdienst krijgt men de beschikking over een portable telefoon.
4. Voor het bereikbaar zijn gedurende een storingsdienst, bestaat géén recht op compensatie in vrije tijd. Marfo kent een vaste financiële maandvergoeding toe, die met het vaste bruto salaris wordt uitbetaald. Bij ziekte langer dan vier weken wordt de betaling van de vergoeding stopgezet.
Bij eventuele uitbreiding van het huidige rooster met nacht en/of weekenddiensten zal de vergoeding worden herberekend c.q. komen te vervallen bij een volcontinue bezetting
5. De storingsdienst verloopt volgens een vast rooster, dat rouleert over de daarvoor aangewezen medewerkers van de Technische Dienst.

De vergoeding van één week storingsdienst lopen bedraagt € 184,54 bruto (2013) en € 187,42 bruto (2014) (totaal 78 uur op basis beschikbaarheid gedurende avonden/nachten en weekenden). De vergoeding voor één week storingsdienst in de dagdienst bedraagt € 279,19 bruto (2013) en € 283,55 bruto (2014) op basis van 118 uur. Dit bedrag wordt afhankelijk van het aantal medewerkers en gemiddeld aantal te lopen diensten per persoon per jaar teruggerekend naar een vast bruto maandbedrag. Uren gewerkt op zaterdag en zondag als gevolg van het opkomen van consignatiediensten van Technische Dienst worden aangemerkt als overwerk. Vanwege het bestaan van een consignatierooster bij de technische dienst zullen extra opkomsten op zaterdag en zondag als gevolg van extra productie ook aangemerkt worden als overwerk.

Berekening maandelijkse storingsdienstvergoeding

Rooster over 52 weken

----- : 12 maanden x € 187,42 = € 135,35 bruto/maand
6 medewerkers

In geval van een opkomst tijdens de storingsdienst geldt een vergoeding volgens het voor betreffende medewerker van toepassing zijnde uurloon aangevuld met eventuele toeslagen voor nacht- en weekenduren. Hierbij wordt geen verrekening toegepast met de storingsdienstvergoeding.

De uitbetaling per opkomst bedraagt een vaste vergoeding van 30 minuten + vergoeding van geklokte uren (met een minimale betaling van 1 uur). Compensatie hiervan in vrije tijd is niet mogelijk.

Uren gewerkt op zaterdag en zondag als gevolg van het opkomen van consignatiediensten van Vrieshuis en Technische dienst worden aangemerkt als overwerk.

6. De kostenvergoeding voor gebruik van eigen auto bedraagt € 0,28 per kilometer over de afstand huisadres-standplaats Lelystad v.v. (met een maximum van 90 km per opkomst voor heen- en terugreis), tenzij door werkgever een bedrijfsauto ter beschikking wordt gesteld. Deze vergoeding zal zoveel mogelijk netto worden uitgekeerd indien fiscaal onbelast toelaatbaar, fiscaal bovenmatige kilometervergoeding zal bruto worden uitgekeerd.
7. Overige afspraken:
Over de storingsdienstvergoeding wordt vakantiegeld betaald en de toeslag wordt ook meegenomen bij de berekening van de pensioengrondslag en de pensioenpremie. Op de salarisstrook wordt de vergoeding vermeld als "consignatietoeslag".

Artikel 11.2. Toeslageregeling Consignatiediensten Vrieshuis.

1. Marfo kent een zogenoemde "oproepdienst" voor de daartoe aangewezen medewerkers van de Magazijnen/Vrieshuis.
2. Gedurende deze oproepdienst dient de werknemer bereikbaar te zijn op een plaats waarvan de reistijd tot de werkplek maximaal 45 minuten bedraagt. Werknemer dient gedurende de oproepdienst altijd beschikbaar te zijn voor werkzaamheden.
3. De tijd waarin men oproepbaar is, beslaat altijd een volledig weekend en begint na afloop van de vrijdagdienst en loopt door tot en met de zondagnacht. Tijdens deze oproepdienst krijgt men de beschikking over een portable telefoon en een sleutel.
4. Voor het bereikbaar zijn gedurende een oproepdienst, bestaat géén recht op

compensatie in vrije tijd. Marfo kent een vaste financiële maandvergoeding toe, die met het vaste bruto salaris wordt uitbetaald. Bij ziekte langer dan vier weken wordt betaling van de vergoeding stopgezet.

Bij eventuele uitbreiding van het huidige rooster met nacht- en/of weekenddiensten zal de vergoeding worden herberekend c.q. komen te vervallen bij een volcontinue bezetting.

5. De oproepdienst verloopt volgens een vast rooster, dat rouleert over de daarvoor aangewezen medewerkers van de Magazijnen/Vrieshuis. De vergoeding voor één weekend oproepdienst lopen bedraagt € 114,27 (2013) en € 116,05 (2014) op basis van huidige beschikbaarheid gedurende het weekend). Dit bedrag wordt afhankelijk van het gemiddeld aantal te lopen diensten per jaar teruggerekend naar een vast bruto maandbedrag.

Berekening maandelijkse oproepdienstvergoeding

Rooster over 52 weekenden

----- : 12 maanden x € 116,05 = € 167,62 bruto/maand

3 medewerkers

6. In geval van een opkomst tijdens de oproepdienst geldt een vergoeding volgens het voor betreffende medewerker van toepassing zijnde uurloon aangevuld met eventuele toeslagen voor nacht- en weekenduren. Hierbij wordt geen verrekening toegepast met de oproepdienstvergoeding. De uitbetaling per opkomst bedraagt een vaste vergoeding van 30 minuten + vergoeding van geklokte uren (met een minimale betaling van 1 uur). Compensatie hiervan in vrije tijd is niet mogelijk.
7. De kostenvergoeding voor gebruik van eigen auto bedraagt € 0,28 per kilometer over de afstand huisadres-standplaats Lelystad v.v. (met een maximum van 90 km Per opkomst voor heen- en terugreis), tenzij door werkgever een bedrijfsauto ter beschikking zal worden gesteld. Deze vergoeding zal zoveel mogelijk netto worden uitgekeerd indien fiscaal onbelast toelaatbaar, fiscaal bovenmatige kilometervergoeding zal bruto worden uitgekeerd.
8. Overige afspraken: Over de oproepdienstvergoeding wordt vakantiegeld betaald en de toeslag wordt ook meegenomen bij de berekening van de pensioengrondslag en de pensioenpremie.
Op de salarisstrook wordt de vergoeding vermeld als "consignatietoeslag".
9. Veiligheid:
Bij het niet naleven van de veiligheidsinstructies (zie memo veiligheidsinstructies) zullen disciplinaire maatregelen getroffen worden op de betreffende persoon.

Artikel 11.3. Toeslagregeling Nevenfunctie

Aan werknemers die binnen de bestaande functie een officiële nevenfunctie uitoefenen, worden per 1 januari 2002 navolgende aanvullende bruto toeslagen op het salaris uitbetaald.

- A. Een bruto toeslag van € 57,34 (2013) en € 58,23 (2014) voor de nevenfunctie van Controleuse
De toeslag voor de nevenfunctie Controleuse, zal jaarlijks per 1 januari worden aangepast met de geldende prijscompensatie.
- B. Een bruto toeslag van € 108,17 (2013) en € 109,86 (2014) voor de nevenfunctie van Instructeur/Instructrice.

Deze toeslagen zijn niet cumulatief en komen te vervallen zodra betreffende werkzaamheden door betrokken werknemer niet (meer) wordt uitgevoerd. Wanneer een nevenfunctie formeel zal worden opgenomen in het systeem van functieclassificatie zal de aparte toeslag eveneens komen te vervallen.

Genoemde toeslagen zullen geen deel uitmaken van het basissalaris. Hierover zal derhalve geen pensioen- of vakantiegeldopbouw plaatsvinden.

Hoofdstuk 12. Winstdelingsregeling MARFO

Artikel 12.1. Algemeen / Definities

De winstdelingsregeling is gebaseerd op onderstaande uitvoeringsregels.

Boekjaar

Het betreffende kalenderjaar waarover de winstdeling wordt berekend en uitgekeerd.

Uitkeringsdatum

1 mei van het jaar volgend op het boekjaar.

Bedrijfsresultaat

Het bedrijfsresultaat bestaat uit de winst voor belastingen, exclusief rentebaten en –lasten en bijzondere resultaten die geen relatie hebben met de normale bedrijfsvoering.

Omzet

De gerapporteerde gefactureerde omzet in het betreffende boekjaar.

Bij de minimale opbrengst voor Marfo is rekening gehouden met € 31.775.000 omzet.

Artikel 12.2. Vaststelling

- A. Basis voor de berekening is de winst volgens het officiële Marfo jaarverslag, zoals is goedgekeurd door de Raad van Commissarissen.
- B. De winstdelingsregeling is niet van toepassing indien de omzet lager is dan € 25.000.000 en is exclusief het resultaat van eventuele dochterondernemingen of overnames.
- C. Voor de winstdelingsregeling wordt het bedrijfsresultaat van de werkgever gehanteerd.
- D. Er vindt een correctie plaats voor de in het jaarverslag gemaakte reservering voor deze uitkering.
- E. Uitgangspunt voor het vaststellen van het bedrag van de winstdeling is het bedrijfsresultaat (in %) dat in enig jaar wordt behaald.

Bedrijfsresultaat Bonus als % van het brutoloon

Tussen 5 en 9 %	1,0 %
Tussen 9 en 11 %	1,5 %
Tussen 11 en 13 %	2,0 %
Tussen 13 en 15%	2,5 %
Tussen 15 en 17%	3,0%
Groter dan 17%	3,5%

Artikel 12.3.

Participatieregels

- A. De werknemer die het gehele boekjaar in actieve dienst van de werkgever was of in de periode liggend vanaf 1 januari van het boekjaar tot 1 mei van het jaar daaropvolgend tenminste 14 volledige kalendermaanden in actieve dienst is geweest en dat in alle gevallen op de uitkeringsdatum nog is, participeert naar rato met een maximum van 12 maanden.
- B. De werknemer, die in de loop van het boekjaar uit actieve dienst van de werkgever met pensioen gaat, participeert naar rato van iedere volle kalendermaand dat het dienstverband in het betreffende boekjaar heeft geduurd. Hetzelfde geldt voor de nagelaten betrekkingen van de werknemer, die in actieve dienst van de werkgever is komen te overlijden.
- C. De werknemer, zoals genoemd onder punt 12.3A en 12.3B, die voor de uitkeringsdatum uit actieve dienst van werkgever met pensioen is gegaan participeert volledig.
- D. De werknemer, zoals genoemd onder punt 12.3A en 12.3B, die op de uitkeringsdatum een ziekengelduitkering ontvangt, participeert volledig.
- E. De werknemer die op de uitkeringsdatum een volledige WIA of WAO-uitkering ontvangt, komt niet in aanmerking voor (een deel van) de winstuitkering over het betreffende boekjaar.
- F. De werknemer, die op aaneengesloten contracten voor bepaalde tijd in dienst is op de uitkeringsdatum en dit ook was op 1 januari van het betreffende boekjaar, participeert volledig.

Artikel 12.4. Uitkering

- A. De uitkering wordt berekend op basis van 12 maal het bruto basis maandsalaris van de werknemer over december van het betreffende boekjaar. Voor de werknemer bedoeld in 3B wordt de berekening naar rato gebaseerd op het laatstgenoten basis maandsalaris.
- B. De uitkering is een bruto uitkering waarop de door de Wet voorgeschreven inhoudingen zullen plaatsvinden.
- C. Over de boekjaren 2015, 2016 en 2017 zal, onafhankelijk van het daadwerkelijk behaalde bedrijfsresultaat, minimaal 2,0% van het jaarloon (naar rato) als winstdeling worden uitgekeerd, waarvan 0,5% netto.

Hoofdstuk 13. Regeling studiekosten

- A. Ter beoordeling van werkgever kan een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever – en gedurende een dienstverband voor bepaalde tijd slechts in bijzondere gevallen -, een tegemoetkoming in studiekosten, te weten: cursusgeld, studiemateriaal en examenkosten (geen boeken) worden gegeven, indien verwacht mag worden, dat bedoelde studie in het belang is van werkgever en dat de gekozen onderwijsinstelling voldoet aan redelijk te stellen eisen van soliditeit en objectiviteit.
- B. Aanvragen voor een tegemoetkoming in de studiekosten dienen vóór aanvang van de studie met opgave van aard, duur en kosten per opleiding, op het hiervoor bestemde formulier bij de Afdeling Personeelszaken te worden ingediend, waarna beoordeling door werkgever zal plaatsvinden.
- C. De opleidingskosten zullen voor 100% worden vergoed wanneer er sprake is van functie gebonden (verplichte) opleidingen. Tevens zullen opleidingen die het bedrijf verplicht stelt voor haar werknemers die een verhoging van het opleidingsniveau in zich hebben ook volledig door de werkgever vergoed worden. De opleidingskosten voor een functie die de werknemer in de toekomst zal gaan vervullen, zullen voor 100% vergoed worden. Dit geldt niet voor algemene opleidingen. Betaling van de opleidingskosten worden individueel geregeld en zal in beginsel in twee delen van 50% van de gemaakte kosten plaatsvinden. Het eerste deel van 50% zal bij aanmelding worden vergoed, terwijl het tweede deel van 50% na het behalen van het diploma of getuigschrift zal worden uitbetaald. In bijzondere situaties kan de werkgever van de voorwaarden afwijken en anders besluiten.
- D. De werkgever zal per geval (na overleg met betrokkene) nagaan of gronden aanwezig zijn om eveneens een tegemoetkoming in gemaakte reiskosten (maximaal 100% gebaseerd op Openbaar Vervoer 2e klasse) toe te kennen.
- E. Een toegekende vergoeding zal worden beëindigd of worden teruggevorderd, indien naar mening van werkgever de resultaten of vorderingen niet voldoende zijn. Voor aanvang van de opleiding worden de criteria vastgelegd in de opleidingsovereenkomst. Een werknemer, die een studie waarvoor hij een vergoeding ontvangt, tussentijds beëindigd, of die vóór het voltooien van de studie ontslag neemt bij werkgever, zal de ontvangen vergoeding(en) dienen terug te betalen, waartoe de werknemer voor de aanvang van de studie toestemming dient te verlenen voor inhouding op het salaris.
- F. De werknemer, die binnen twee jaar na het voltooien van een studie, waarvoor hem een tegemoetkoming is verleend, ontslag neemt bij werkgever, is gehouden de ontvangen vergoeding terug te betalen. Bij de eindafrekening van zijn dienstverband vindt verrekening plaats.
- G. De werknemer, die een tegemoetkoming in de studiekosten ontvangt, dient alle gewenste informatie over zijn studie en/of vorderingen aan werkgever te verschaffen. In geval van tussentijdse beëindiging van een studie ten gevolge van ziekte of bijzondere sociale omstandigheden, zal in overleg tussen werkgever en betrokkene een nadere regeling worden getroffen.
- H. De aanvrager ontvangt van werkgever een bevestigingsbrief voorzien van een opleidingsovereenkomst voor het volgen van de gevraagde opleiding. Deze documenten gelden als officiële bevestiging van de genomen beslissing. Zonder deze documenten van een medewerker geen aanspraak maken op de studiekostenregeling.
- I. Functie gebonden (verplichte) opleidingen zullen in principe gedurende werktijd plaatsvinden. Wanneer deze opleidingen buiten werktijd plaatsvinden, zal per uur een vergoeding worden toegekend van 100% van het geldende uurloon. Opleidingen met betrekking tot loopbaanontwikkeling zullen, plaatsvinden in vrije tijd. De werkgever zal bij werknemers werkzaam in ploegendienst, zo mogelijk passende maatregelen nemen. De

verplichte opleidingen die een verhoging van het opleidingsniveau in zich hebben, zullen zoveel mogelijk in bedrijfstijd gevolgd worden. Enige studie in eigen tijd kan in voorkomende gevallen nodig zijn.

Ter beoordeling van werkgever kan eventueel studieverlof worden toegekend, onder andere bij voorbereidingen op een examen conform 14.2.3. buitengewoon verlof sub. d en i.

- J. Indien werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Fonds (ESF), loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds voor de Levensmiddelenindustrie (SOL); in voorkomende gevallen verstrekt de werkgever een vrijwillige bijdrage aan de SOL teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke financiering.
- K. Marfo roept als test voor de duur van deze cao een opleidingsfonds in het leven voor het volgen van een MBO- of HBO-opleiding voor medewerkers in vaste dienst. De omvang van het fonds bedraagt maximaal € 20.000,- per jaar. Medewerkers dienen hierbij uiterlijk 1 april van elk kalenderjaar hun verzoek tot vergoeding van de opleidingskosten van de een MBO- of een HBO opleiding in bij hun leidinggevende, voor 2018 is dit uiterlijk voor 1 september. De afdeling HR verzamelt alle aanvragen en bekijkt of de totale aanvragen het jaarlijks beschikbare opleidingsbudget overschrijden. Wanneer dit niet het geval is, worden alle opleidingsaanvragen gehonoreerd.

Wanneer het totaal aantal aanvragen het jaarlijks beschikbare opleidingsbudget overschrijdt, zullen MBO-opleidingsaanvragen voorrang krijgen op HBO-opleidingsaanvragen. Aan medewerkers die in het betreffende kalenderjaar wel een opleidingsverzoek hebben ingediend, maar deze aanvraag door overschrijding van het budget niet gehonoreerd kan worden, zal in het jaar daarop volgend voorrang worden verleend. Ook in dat geval wordt voorrang verleend aan MBO-opleidingsverzoeken van dat jaar voor HBO-opleidingsverzoeken.

Hoofdstuk 14. Vakantie en verlof

Artikel 14.1. Vakantie

1. Werknemer heeft recht op vakantie, waarvan de duur en de wijze van opnemings zoals hieronder is vermeld.

Gelet op het gestelde in 14.1 en onverminderd het gestelde in de en 7:634 tot en met 7:645 B.W., geldt de volgende regeling.

- A. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- B. De werknemer heeft recht op een vakantie van 26 werkdagen per kalenderjaar. Medewerkers waar geen betaald overwerk voor wordt geregistreerd (de urencategorie kantoor) hebben recht op 2 extra vakantiedagen per kalenderjaar. Voor werknemers die parttime in dienst zijn, geldt dat de vakantie-rechten naar rato worden toegekend
- C. De werknemer, die in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt of de dienst verlaat, heeft over dat gedeelte van het jaar recht op een evenredig deel van het aantal vakantie dagen waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn geweest.
- D. Vakantiedagen kunnen uitsluitend worden opgenomen in overleg met de afdelingschef en voorzover het bedrijfsbelang dit toelaat. Werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad bepalen, dat maximaal 3 vakantiedagen (exclusief de verplichte vrije dag na Hemelvaart) voor groepen van werknemers als verplichte vakantiedagen worden toegewezen. Vakantiedagen dienen minimaal twee maanden en snipperdagen minimaal drie dagen van te voren worden aangevraagd.
- E. De werknemer, die het gehele kalenderjaar in dienst is, is gehouden één maal per jaar tenminste tien aaneengesloten vakantiedagen op te nemen.
- F. Aan de werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is, zal desgevraagd zodanig vakantie worden verleend, dat hij 15 aaneengesloten vakantiedagen vrij van dienst kan zijn in de periode van 1 mei tot 1 oktober. Werkgever kan hiervan in overleg met de werknemer afwijken in geval zich omstandigheden voordoen die zich hiertegen verzetten.
- G. Niet opgenomen vakantiedagen zullen worden afgewikkeld conform de hiervoor bestaande wettelijke bepalingen, vanaf het moment waarop de aanspraak is ontstaan. Voor niet opgenomen vakantiedagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens het gestelde in punt I.
- H. Indien de werknemer aantoonde, dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is (geweest) de hem verleende vakantiedagen als zodanig te gebruiken, zal werkgever hem deze dagen op een ander tijdstip toekennen. Voorwaarde hiervoor is, dat de werknemer zich gehouden heeft aan de bij arbeidsongeschiktheid geldende voorschriften ten aanzien van ziekmelding, controle, e.d.
- I. Tijdens ziekte met toestemming van werkgever opgenomen vakantiedagen worden op het saldo vakantiedagen in mindering gebracht.
- J. De werknemer die de dienst verlaat, is gehouden de vakantiedagen waarop hij recht heeft, op te nemen voor het einde van de arbeidsovereenkomst, tenzij de dienstuitvoering dit niet toelaat, in welk geval voor elke niet opgenomen vakantiedag 1 dag salaris wordt uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de

werknemer dan wel wegens een aan werkgever gegeven dringende reden als bedoeld in 7:677 juncto 7:678 B.W. wordt beëindigd, heeft werkgever het recht voor elke teveel opgenomen vakantiedag 1 dag salaris in rekening te brengen.

- K. Voor iedere opname van vakantiedagen dient door de medewerker een vakantie-aanvraagformulier te worden ingevuld en na fiat van de betrokken chef voor akkoord, door deze te worden ingeleverd bij de afdeling Personeelszaken.
 - L. De opbouw van het vakantierecht zal tijdens ziekte conform de wettelijke bepalingen plaatsvinden.
- 2. Met het seizoengevoelige karakter van het bedrijf en de wensen van de werknemer met betrekking tot de aanvangsdatum van zijn vakantie, zal rekening worden gehouden.
 - 3. Gedurende de vakantiedagen heeft de werknemer aanspraak op salaris en blijft het gestelde in 19 van toepassing.

Artikel 14.2. Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag, waarvan de hoogte en de wijze van betaling zoals volgens onderstaande regeling is geregeld.

Vakantietoeslag en uitbetaling

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8% over zijn jaarinkomen.

Bij de salarisbetaling van eind mei wordt een voorschot van 8% uitbetaald over de som van:

- 1. Het in de periode januari tot en met mei feitelijk verdiende inkomen, en
- 2. 7 maal het inkomen over de maand mei.

Verschillen tussen een eind mei betaald voorschot vakantietoeslag en de werknemer in het betreffende kalenderjaar toekomende vakantietoeslag worden in de maand december verrekend, respectievelijk bij beëindiging van het dienstverband, indien dit voordien valt.

De werknemer, die incidenteel ploegendienst loopt, zal de vakantietoeslag over verdiende ploegendiensttoeslagen in beginsel pas eind december worden uitbetaald.

Werknemers met een contract voor bepaalde tijd van één jaar of korter ontvangen de hen toekomende vakantietoeslag naar rato van de duur van hun dienstverband bij het einde van het dienstverband, doch in ieder geval per 31 december van enig jaar.

Artikel 14.3. Buitengewoon verlof algemeen

De werknemer heeft aanspraak op buitengewoon verlof ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen.

14.3.1. Buitengewoon verlof

- A. Buitengewoon verlof wordt verleend, teneinde de werknemer in de gelegenheid te stellen ter gelegenheid van de betreffende gebeurtenis bij zijn familie te zijn of deze gebeurtenis bij te wonen.
- B. Aan de werknemer zal op zijn verzoek -met inachtneming van het gestelde in 14.3 in de onder 14.3.2 en 14.3.3 genoemde gevallen buitengewoon verlof worden verleend. Indien werknemer vrij van dienst wenst te zijn voor één van de onder 14.3.2 genoemde gebeurtenissen en hij dit tenminste 2 weken vóór de betrokken datum meedeelt, dan zal werkgever ervoor zorgen, dat betrokkene de gevraagde tijd vrij van dienst heeft.

Gedurende buitengewoon verlof houdt de werknemer aanspraak op zijn salaris en overige emolumenten.

14.3.2. Voorzienbare gebeurtenissen

- A. Huwelijk werknemer: 2 dagen.
- B. Ondertrouw werknemer: ½ dag en in bijzondere gevallen -ter beoordeling van de directie- de gehele ondertrouwdag.
- C. Huwelijk van kinderen, kleinkinderen, stief- en pleegkinderen, (stief-, pleeg- en schoon-)ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: de dag van het Huwelijk.
- D. Examen: indien het examen in het belang van werkgever geacht kan worden: uitsluitend de voor het examen te verletten tijd, tot een maximum van 2 dagen. De directie kan verlof tot een langere termijn verlenen.
- E. Verhuizing: bij verhuizing 2 dagen per jaar; bij verhuizing binnen dezelfde woonplaats 1 dag per jaar.
- F. Het uitoefenen van de kiesbevoegdheid of het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voorzover de oproep daartoe niet aan zijn schuld te wijten is: de daarvoor benodigde tijd.
- G. 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van werknemer; de dag van het jubileum.
- H. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van (stief-, pleeg-) ouders, schoonouders en grootouders (ook van echtgenoot/echtgenote): de dag van het jubileum.
- I. 10-, 25- en 40-jarig dienstjubileum: dag van het jubileum.
- J. Studie, opleiding en cursussen: maximaal 2 werkdagen per jaar vrij van dienst.
- K. Bezoek aan arts/specialist indien men:
 - 1. aantoonbaar bewijs kan overleggen
 - 2. inspanningsverplichting heeft gedaan om bezoek buiten werktijd te regelen.
 - 3. tot maximaal 10 uur per jaar.

Verrekening ziekte-uren bij punt J: Bij revalidatie als gevolg van een bedrijfsongeval of specifieke training welke is ontwikkeld en opgestart i.s.m. de preventiemedewerker ter verhelping van acute uitval wordt werknemer hiervoor vrijgesteld. Verder zal bezoek aan medisch specialisten in verband met zorg die noodzakelijk is en die niet in Flevoland of in de provincie van de woonplaats van de medewerker voorhanden is, niet ingehouden worden van de doktersuren, mits incidenteel van aard.

14.3.3 Onvoorziene gebeurtenissen

- A. Overlijden van echtgenote (echtgenoot), kinderen, stief- en pleegkinderen: van sterfdag tot en met de dag van de uitvaart (tot maximaal 5 dagen).
- B. Overlijden van ouders, stief-, pleeg- en schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzussen, kleinkinderen, grootouders (ook van echtgenoot of echtgenote), schoonzoons, schoondochters: overlijdens dag of dag daarna, als mede de dag der uitvaart.
- C. Bevalling echtgenote: 2 dagen (waarbij de dag onder d. genoemd is inbegrepen. Dit verlof zal conform de regeling 'Kraamverlof' in de Wet Arbeid en Zorg worden afgewikkeld).
- D. Opname van echtgenoot of echtgenote, kind, stief- of pleegkind, indien behorend tot het gezin van werknemer, in ziekenhuis of andere inrichting: zolang als nodig is, tot maximaal 1 dag.
- E. Bij ernstige ziekte van echtgenoot of echtgenote, kinderen, stief- of pleegkinderen, indien tot het gezin van werknemer behorend of ziekte van iemand die voor zijn of haar verzorging volledig afhankelijk is van de werknemer, zal de directie conform het bepaalde 5 van de wet Zorg en Arbeid, zorgverlof toekennen. De directie kan dit zorgverlof niet toestaan bij een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Bij zorgverlof geldt een loondoorbetaling van 70% (minimaal het wettelijk minimum loon)
- F. Alle hiervoor niet omschreven gevallen kunnen worden voorgelegd aan de directie.
- G. Wanneer werknemer op de betreffende dag reeds vrij van dienst is, wordt geen andere vrije dag gegeven, behoudens ingeval van huwelijk van werknemer.
- H. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.
- I. Het salaris wordt doorbetaald voorzover niet uit andere hoofde recht bestaat op enige vergoeding over de buitengewone verlofdagen.
- J. De directie zal van geval tot geval bezien of in deze regeling met gehuwd gelijkgesteld kan worden de werknemer, die anders dan door huwelijk een vaste samenlevingsrelatie met een partner is aangegaan en als zodanig bij Personeelszaken is ingeschreven.
- K. Voor aanvraag van buitengewoon verlof dient een aanvraagformulier te worden ingevuld, dat na fiat van de betrokken chef voor akkoord dient te worden ingeleverd bij Personeelszaken.

14.3.4 Mantelzorg

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk sprake zijn. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou – waar nodig – onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie van werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn instrumenten en regelingen beschikbaar zoals zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

14.3.5 Calamiteitenverlof:

Calamiteitenverlof zal bij de eerste calamiteit in een kalenderjaar met de doktersuren verrekend worden. Indien deze doktersuren niet voldoende saldo bieden bij de eerste calamiteit, zal Marfo het restant aan uren bijdragen. Iedere volgende calamiteit in dat kalenderjaar zal voor 75% voor rekening van de werknemer komen en voor 25% voor rekening van Marfo. De uren die daarbij voor rekening komen van de werknemer zullen in mindering worden gebracht op het vakantie-urensaldo van die medewerker.

Marfo zal een interne procedure opstellen, waarin alle afspraken worden vastgelegd en waarin onder andere zal worden vastgelegd dat de medewerker aantoonbaar maakt dat de opname van calamiteitenverlof noodzakelijk is. Dat kan bijvoorbeeld door middel van een doktersbriefje wanneer het om een ziek kind gaat. Calamiteitenverlof omvat in principe de eerste dag dat een bepaalde situatie zich voordoet. De eventuele tweede en verdere dagen zijn, afhankelijk van de situatie, kortdurend zorgverlof of vakantie. Voor kortdurend zorgverlof geldt een specifieke procedure die reeds in de Marfo Cao is vastgelegd.

Indien blijkt dat er van deze regeling veel gebruik wordt gemaakt, heeft Marfo na 1 jaar de mogelijkheid om de regeling opnieuw ter sprake te brengen.

14.3.6 Ouderendagen

Op 1 januari van het kalenderjaar, waarin een werknemer de hieronder genoemde leeftijd bereikt, kan deze aanspraak maken op de volgende extra dagen met behoud van salaris:

werknemers van 56 - 60 jaar	: 2 dagen per jaar
werknemers van 61 - 62 jaar	: 4 dagen per jaar
werknemers van 63 - 64 jaar	: 6 dagen per jaar

1. Deze dagen worden op verzoek verleend aan de werknemer, die het gehele kalenderjaar volledig bij werkgever in dienst is.
2. De dagen kunnen, in overleg met de chef, naar keuze in halve of hele dagen worden opgenomen.
3. Niet in het kalenderjaar opgenomen dagen vervallen aan het eind van het jaar. Niet opgenomen dagen komen niet voor uitbetaling in aanmerking.
4. Het aanvragen van deze dagen dient op een aanvraagformulier plaats te vinden; inlevering dient via de directe chef te geschieden bij Personeelszaken, die de administratie hiervan bijhoudt.
5. Deze regeling zal worden gewijzigd, indien eventuele wettelijke voorzieningen voor oudere werknemers hiertoe aanleiding geven.

Artikel 14.4. Extra vrije tijd

Tweede paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en voorzover niet op zaterdag of zondag vallend, Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 1e en 2e Kerstdag en -eens in de vijf jaar- Bevrijdingsdag, zijn extra vrije dagen. Feestdagen worden in het begin van het kalenderjaar naar rato van het dienstverband toegevoegd aan het saldo vakantie-uren.

Artikel 14.5. Non-activiteit op verzoek van de werknemer

1. Indien en voorzover de dienstuitvoering het toestaat, kan werkgever aan de werknemer op diens verzoek non-activiteit verlenen onder handhaving van het dienstverband. De werknemer dient aan te tonen, dat hij zorg heeft gedragen voor adequate aanvullende verzekeringen, voorzover dit noodzakelijk is in verband met de non-activiteit.
2. Gedurende een zodanige non-activiteit, zullen de artikelen 8.1, 9.1, 14.1, 14.2, 14.3,

14.4, en de artikelen 10, 18 en 19 van deze CAO niet van toepassing zijn.

Over het al of niet van toepassing zijn van 20.1 zal van geval tot geval in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) een beslissing worden genomen.

3. Tenzij tussen de werknemer en werkgever anders is overeengekomen, is de werknemer, die deelneemt aan de pensioenregeling, gehouden, gedurende deze non-activiteit de volledige (werkgevers- en werknemersaandeel) voor de voortzetting van zijn pensioenvoorziening verschuldigde premie voor zijn rekening te nemen.

Artikel 14.6. Openbare ambten

Indien werknemer een openbaar ambt wenst te gaan bekleden, zal werkgever bezien in hoeverre het mogelijk is werknemer voor de vervulling hiervan faciliteiten, en zo ja welke, te verlenen.

Artikel 14.7. Vrije tijd bij pensionering

Werknemer is gehouden -en werkgever zal hem daartoe in de gelegenheid stellen- de vrije tijd waarop hij nog recht heeft, op te nemen vóór de pensioendatum, tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg anders overeenkomen.

Artikel 14.8. Vorming jeugdige werknemers

1. Werknemers jonger dan 18 jaar, die ingevolge de Leerplichtwet niet partieel leerplichtig zijn, kunnen op hun verzoek in de gelegenheid worden gesteld om met behoud van hun salaris gedurende ten hoogste 1 hele of 2 halve werkdagen per week aanvullend vormend onderwijs te volgen.
2. Voor werknemers, die ingevolge de Leerplichtwet partieel leerplichtig zijn en aan die leerplicht gevolg geven, geldt:
 - A. Een wekelijkse arbeidsduur, die gelijk is aan het aantal werkdagen per week, dat resteert na aftrek van het aantal leerplichtige dagen;
 - B. Aanspraak op een salaris respectievelijk een vakantieduur, waarvan de hoogte respectievelijk duur in evenredige verhouding staat tot het salaris respectievelijk de vakantierechten bij een normale wekelijkse arbeidsduur.

Op de dagen waarop bovengenoemde werknemers van de onderwijsinstelling vakantie genieten, kunnen zij niet verplicht worden bij de werkgever werkzaam te zijn, doch op hun verzoek zullen zij tewerkgesteld worden.

Artikel 14.9. Ouderschapsverlof

Onderstaande regeling m.b.t. ouderschapsverlof is geldend binnen Marfo.

Mannen en vrouwen die tenminste één jaar in dienst zijn van werkgever en kinderen onder de acht jaar hebben, kunnen ouderschapsverlof opnemen.

De werknemer heeft recht op het wettelijk vastgestelde ouderschapsverlof van op dit moment totaal zesentwintig maal de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.

Als hoofdregel geldt, dat het verlof dient te worden opgenomen in een aaneengesloten periode van 26 weken, waarbij de arbeidsduur met de helft wordt teruggebracht. De werknemer kan echter ook een afwijkende duur kiezen.

Het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen dient na overleg met het afdelingshoofd, tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week, schriftelijk bij het Hoofd Personeel & Organisatie te worden aangemeld. Het Hoofd Personeel & Organisatie zal de werknemer

tijdig meedelen of hij kan instemmen met dit verzoek.

De Wet op het ouderschapsverlof geldt voor werknemers die ouder of verzorger zijn van een kind onder de acht jaar. Beide ouders kunnen ieder afzonderlijk gebruik maken van het ouderschapsverlof. Bij de geboorte van ieder kind ontstaat recht op verlof.

Het ouderschapsverlof bestaat uit een onbetaald deeltijdverlof, hetgeen betekent, dat de medewerker slechts salaris ontvangt over de gewerkte uren.

Noch de Wet Arbeid en Zorg noch enige andere regeling voorziet in een standaard overgang naar een parttime dienstverband aan het einde van de periode opgenomen ouderschapsverlof. Na afloop van het verlof dient de medewerker weer het oude aantal uren te gaan werken, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Indien wordt gekozen voor volledige non-activiteit, zal de verzekering via de voor Marfo geldende pensioenregeling gedurende die periode worden stopgezet, tenzij de werknemer er de voorkeur aan geeft de totale pensioenbijdrage (werkgevers- en werknemersdeel) over de periode van non-activiteit volledig voor eigen rekening voort te zetten.

Hoofdstuk 15. Functielijst F-schalen Marfo

Groep F 01	Productiemedewerker (Proceskeuken, Inpak) Controleuse Medewerker Algemene dienst Medewerker Facilitaire Dienst
Groep F 02	Weger Medewerker Magazijnen (Inkomend, Vrieshuis) Operator Metaaldetector Controle Weegster Allround Medewerker Schoonmaak Meewerkend Voorman Facilitaire Dienst Medewerker Proefkeuken Medewerker Vrieshuis
Groep F 03	Administratief Medewerker (Planning) Voorman Magazijn Personeelsbegeleidster Meewerkend Voorman Schoonmaak Administratief medewerker Inkomend Magazijn
Groep F 04	1e Kok Voorman Vrieshuis Werkvoorbereider Bandleider Meewerkend Voorman Inpak Ploegchef Algemene Dienst Medewerker Laborant Kwaliteitsdienst Medewerker Ingangscontrole Medewerker Administratie Telefoniste/Receptioniste Administratief medewerker Financiële Administratie Inkoper A
Groep F 05	Allround Kok Kok Proefkeuken Assistent Ploegchef Assemblage Inkoper Medewerker Order Entry Medewerker Administratie Coördinator Arbo Personeelsplanner Calculator/Databeheer * Inkoper B
Groep F 06	Chef Magazijnen (Inkomend Magazijn, Uitgaand Magazijn) Coördinator Productcalculatie Planner Manager Customer Service Directiesecretaresse LT Planner Productieplanner

Groep F 07	Ploegchef Proceskeuken
	Ploegchef Assemblage
	Allround monteur
Groep F 08	Functioneel Beheerder
	Personeelsfunctionaris
	Senior Monteur
Groep F 09	Senior inkoper
	Account Manager
	Administrateur

Inschaling in functiegroepen is onder voorbehoud van wijzigingen in functie-inhoud.

* Nog niet door classificatiedeskundige gewogen.

Functiewaardering

Inschalingswijzigingen kunnen periodiek voorkomen op basis van wijzigingen van individuele functies of herwegingen. De ORBA systematiek blijft hierbij gehandhaafd.

Daar waar functies aangescherpt zijn zullen degenen die aan de nieuwe omschrijving voldoen conform het wegingsresultaat worden verloond. Indien medewerkers niet (geheel) voldoen geldt het reeds in de salarisregeling vermelde, met betrekking tot her classificatie. Dit houdt in dat de medewerker in de functie maximaal 6 maanden 1 schaal lager kan worden ingedeeld dan een nieuwe hogere weging.

Hoofdstuk 16. Vervoer naar en van het werk

Met inachtneming van het gestelde zoals in onderstaande regeling, is het vervoer binnen Lelystad voor rekening van de werknemer.

Buiten de standplaats is vervoer naar en van het werk voor rekening van werkgever.

Artikel 16.1. Regeling vergoeding woon- werkverkeer

1. Werknemers woonachtig op een afstand vanaf 10 km van Marfo, zullen een tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer ontvangen van € 4,91 (2010) en € 4,99 (2011) netto per maand, plus daarbij € 0,10 per km tussen de 10 en maximaal 50 km afstand van Marfo. Genoemde € 0,10 per kilometer wordt vermenigvuldigd met 206 (fiscaal werkbare dagen per jaar) en vervolgens naar rato per maand berekend. Maximaal wordt een tegemoetkoming gegeven voor een woon- werkafstand van 50 km.
2. De vergoeding vervalt, indien werknemer zijn werkzaamheden niet verricht door ziekte of stationering, voorzover dit langer is dan een kalendermaand, alsmede (direct ingaande) bij uitoefening van militaire dienst en non-activiteit van langer dan een maand.
3. De werknemer dient werkgever tijdig schriftelijk van zijn verhuizing op de hoogte te stellen. Bij verhuizing in de loop van een kalendermaand, wordt de vergoeding gewijzigd per de eerste van de volgende kalendermaand.

Voorts is hierbij van toepassing:

- Bij verhuizing naar een dichterbij gelegen woonplaats met een lagere tegemoetkoming, zal de tegemoetkoming worden verlaagd.

De nieuwe woonplaats blijft tevens bepalend voor het vaststellen van de tegemoetkoming in de toekomst, ook wanneer vervolgens een verhuizing plaatsvindt naar een weer verder gelegen woonplaats.

4. Nadat met de busvervoer onderneming Connexxion een overeenkomst is gesloten over het vervoer van Marfo medewerkers, rekening houdend met de voor hen geldende dienstroosters zal ten behoeve van medewerkers woonachtig in Lelystad door Marfo een OV-trajectkaart (bus) achteraf worden vergoed naar Industrierrein Oostervaart, onder gelijktijdige inhouding van de bestaande fietsvergoeding.

Voor medewerkers die geen gebruik wensen te maken van deze OV-trajectkaart zal de reiskostenvergoeding van € 4,91 (2010) en € 4,99 (2011) van toepassing blijven.

5. Kilometervergoeding dienstreizen
Uitsluitend in het geval geen dienstauto beschikbaar is voor een in opdracht van werkgever te verrichten dienstreis binnen Nederland (of in voorkomend geval buitenland), kan het Hoofd van afdeling toestemming geven tot het gebruik van een privéauto, waarbij de geldende kilometervergoeding van € 0,28 van toepassing is.
6. Deze vergoeding zal zoveel mogelijk netto worden uitgekeerd indien fiscaal onbelast toelaatbaar, bovenmatige kilometervergoeding zal bruto worden uitbetaald. Indien medewerkers op basis van hierboven genoemde regeling een lagere vergoeding ontvangen dan zij volgens de oude regeling deden, dan zullen zij de oudere, hogere vergoeding blijven ontvangen.

Hoofdstuk 17. Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Onder uitsluiting van het terzake bepaalde in 7:629 B.W., gelden voor de werknemer bij arbeidsongeschiktheid de voorzieningen als hieronder vermeld.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid geldt de onderstaande regeling.

Met ingang van de eerste dag der arbeidsongeschiktheid, doch niet langer dan 3 maanden, ontvangt de werknemer een uitkering tot 100% van zijn salaris. Vanaf 3 maanden t/m 12 maanden arbeidsongeschiktheid zal 90% van het salaris worden uitbetaald. In het tweede ziektejaar zal bij ziekte 70% van het loon worden doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de salarisreductie naar rato toegepast. Het deel dat volledig in de eigen functie wordt gewerkt wordt hierbij volledig betaald. Bij langdurige ziekte door een bedrijfsongeval zal het salaris in het eerste ziektejaar 100% blijven.

Ten aanzien van medewerkers die na een periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid nog in dienst zijn van Marfo zal Marfo zich houden aan de wet en bij een nieuwe ziekmelding geen schrijnende gevallen laten ontstaan ten aanzien van de loondoorbetaling. In geval van discussies over dit punt, zullen deze in het periodiek overleg tussen vakbonden en werkgever worden besproken.

Er wordt bij de 4e en 5e ziekmelding, 1 wachttag gerekend. Vanaf de 6e en volgende meldingen zullen er 2 wachtdagen gerekend worden (volgens Burgerlijk Wetboek 7 Art. 629). Hierbij wordt er over een periode van 12 maanden teruggekeken vanaf de datum van ziekmelding.

Om de ondersteunende activiteiten "prikkelers" te geven, is navolgende regeling van toepassing:

- toekenning van 2 WTZ-dagen bij 0 en 1 ziekmelding per kalenderjaar
- toekenning van 1 WTZ-dag bij 2 ziekmeldingen per kalenderjaar

Indien het aantal ziektedagen hoger dan 10 per kalenderjaar wordt vervallen de aanspraak op WTZ-dagen.

De directie kan in incidentele gevallen in positieve zin afwijken van de regeling indien sprake is van chronisch zieken en langdurige arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk.

Arbeidsongeschiktheid als gevolg van een bedrijfsongeval zal in de telling van het aantal ziekmeldingen in deze regeling niet worden meegenomen.

Naast genoemde WTZ-regeling zal Marfo jaarlijks per medewerker een bedrag van € 50,- bijdragen (in een collectieve pot) om een gezond beleid uit te voeren ten aanzien van Beweging, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning.

Bij langdurige ziekte (> 3 maanden) worden re-integratie pogingen waarbij de medewerker binnen 1 maand weer gedeeltelijk of volledig met dezelfde klachten uitvalt niet als aparte ziekmelding gerekend, een en ander in overleg met de ARBO-medewerker.

1. Voor de werknemer die in ploegendienst werkzaam is, wordt voor de berekening van het netto salaris als bedoeld onder punt 2, mede de eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag in aanmerking genomen.
2. Het netto salaris als bedoeld in punt 2 wordt verminderd met de netto inkomsten voor werkzaamheden voorzover werknemer deze niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn inkomen bij werkgever genoot.
3. Voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd van minder dan één jaar geldt het onder 1 t/m 3 gestelde voor een periode van in totaal maximaal 3 maanden.
4. Overdracht van vorderingen
een recht op uitkering in gevolge deze regeling bestaat dan nadat werknemer zijn eventuele aanspraken jegens derden tot het bedrag van de uitkering aan werkgever heeft overgedragen. Aanspraken voortvloeiende uit de door werknemer geheel voor eigen rekening gesloten verzekeringen vallen hier niet onder.
5. Beëindiging arbeidsovereenkomst
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigen alle in deze Cao omschreven uitkeringen.
6. Weigering uitkeringen
Werkgever behoudt zich het recht voor de uitkering als bedoeld in het voorgaande geheel of gedeeltelijk te weigeren, indien werknemer door zijn toedoen geen recht (meer) kan doen gelden op de uitkeringen ingevolge ziekte, of andere sociale voorzieningen, dan wel de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van verwerving van inkomen uit arbeid voor anderen dan werkgever, of de terzake door werkgever gegeven voorschriften of instructies niet heeft opgevolgd. Werkgever is hierbij verplicht het advies van de Arbodienst in te winnen.
7. Terugdringen ziekteverzuim
Partijen zijn het erover eens, dat het beperken van het ziekteverzuim binnen het bedrijf een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever, de werknemersorganisaties en werknemers.
In dat kader is overeengekomen, dat werkgever en de werknemersorganisaties tot afspraken zullen komen over een gezamenlijke aanpak op het punt van preventie, begeleiding, registratie en controle van het ziekteverzuim. Hierbij is het streven erop gericht om het gemiddelde ziekteverzuim van het personeel terug te dringen.
8. WGA-hiaat
Via Marfo wordt het WGA-hiaat collectief verzekerd. Deze verzekering is bedoeld om bij arbeidsongeschiktheid in specifieke gevallen een suppletie op de uitkering te geven. De voorwaarden zijn bij de afdeling P&O opvraagbaar.
De helft van de premie van het verzekerde pakket wordt door Marfo vergoed, de andere helft door de medewerkers.

Hoofdstuk 18. Overige financiële regelingen

Artikel 18.1. Voorzieningen bij overlijden

- A. Met inachtneming van het gestelde in 7:674 B.W. zal bij overlijden van de werknemer door werkgever aan zijn weduwe, of bij ontstentenis van deze de gezamenlijke minderjarige wezen, een overlijdensuitkering ter hoogte van drie maal het maandsalaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam worden betaald. Op deze uitkering wordt in mindering gebracht eventuele uitkeringen waarop in verband met het overlijden krachtens een wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering aanspraak bestaat.
- B. Bij ontstentenis van de in lid A genoemde personen, zal de uitkering worden verstrekt aan personen, aan wie werknemer ten tijde van zijn overlijden een substantiële bijdrage in de kosten van levensonderhoud betaalde, één en ander ter beoordeling van werkgever.
- C. Bij ontstentenis van de personen als vermeld onder A en B zal werkgever een tegemoetkoming in de kosten van overlijden ter hoogte van maximaal 1 maal het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, kunnen verstrekken aan personen, die daarvoor naar haar oordeel in aanmerking komen.
- D. Indien de werknemer ten tijde van zijn overlijden in opdracht van werkgever buiten Nederland verblijft, is werkgever bereid, op verzoek van degene(n) die zij daartoe gerechtigd acht, het stoffelijk overschot op haar kosten naar Nederland te doen vervoeren, voorzover deze kosten niet door een verzekering of een voorziening als gevolg van enige sociale verzekeringswet zijn gedekt.
- E. Bij overlijden van de werknemer zal betaling van hem nog toekomende saldi van vakantiedagen, premie- en compensatiedagen en betaling van eventueel andere de werknemer nog toekomende uitkeringen of vergoedingen aan de in lid A vermelde personen c.q. -dit ter beoordeling van werkgever- aan de in lid B bedoelde personen plaatsvinden.
- F. Indien in geval van vermissing van een werknemer geen wettig bewijs van overlijden bestaat, doch met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de werknemer is overleden, zal werkgever met de werknemersorganisatie(s) in overleg treden

Artikel 18.2. Molest risico

Ten aanzien van de werknemer die overlijdt of blijvend arbeidsongeschikt wordt als een direct of indirect en een toevallig of opzettelijk gevolg van molest, waarmee hij in en/of door de dienst wordt geconfronteerd, geldt de regeling als vermeld in 18.4.

Artikel 18.3. Voorzieningen bij niet voldoen aan gewijzigde bekwaamheidseisen

De werknemer, die door wijziging in de organisatie, verandering in de inhoud van zijn functie of ten gevolge van een technologische ontwikkeling niet meer voldoet aan de bekwaamheidseisen voor de functie en niet in een andere functie kan worden tewerkgesteld, maakt bij beëindiging van het dienstverband aanspraak op zodanige voorzieningen als in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) worden vastgesteld.

Artikel 18.4. Regeling Bedrijfsongeval

Voor de werknemer, die overlijdt of blijvend invalide wordt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, geldt de volgende regeling:

1. Ingeval van overlijden zal werkgever aan de personen als vermeld in 18.1.A een éénmalige uitkering doen ter grootte van 12 maanden bruto salaris of maximaal € 45.392,65
2. Ingeval van overlijden kan - ter beoordeling van werkgever - aan de in 18.1.B. bedoelde personen, niet zijnde een partner in de zin van 1.11, een éénmalige uitkering doen ter grootte van 6 maanden bruto salaris of maximaal € 22.696,32.
3. Ingeval van overlijden zal in het in 18.1.C. bedoelde geval aan de personen, die daarvoor naar het oordeel van werkgever in aanmerking komen, een éénmalige uitkering doen ter grootte van 2 maanden bruto salaris of maximaal € 4.539,27.
4. Ingeval van blijvende algehele invaliditeit naar de normen van de pensioenregeling grondpersoneel Dochterondernemingen, zal werkgever aan werknemer een bedrag ineens uitkeren ter hoogte van 6 maanden bruto salaris of maximaal € 22.696,32.
5. Ingeval van gedeeltelijke blijvende invaliditeit, zal de uitkering worden verminderd tot het percentage van de invaliditeit zoals vastgesteld op grond van de WIA.
Deze uitkeringen zullen voor het eerst plaatsvinden 12 maanden na de dag van het ontstaan van de invaliditeit.
6. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld bij emigratie, zal op verzoek van betrokkene(n) afkoop van de onder 1, 2 of 4 vermelde uitkeringen kunnen plaatsvinden.
7. Voorwaarde voor toekenning van een uitkering is, dat degenen die een uitkering zullen ontvangen:
 - A. Afstand doen van elke claim tot schadevergoeding terzake jegens werkgever en/of de bedrijven of instellingen, waarvoor werkgever de aansprakelijkheid op zich genomen heeft, en/of
 - B. Eventuele rechten op schadevergoeding terzake jegens een of meer derden aan werkgever hebben gecedeerd en wel tot het bedrag van de uitkering.

Artikel 18.5. Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland

Voor de werknemer met standplaats in Nederland, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft.

Artikel 18.6. Vergoedingen bij verblijf buiten de standplaats

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten de standplaats, ingevolge dienstopdracht, ter dekking van de kosten van dat verblijf een verblijfsvergoeding worden toegekend.

Artikel 18.7. Regeling Vergoeding bedrijfshulpverleners

Op grond van de Arbowet dient de werkgever te beschikken over opgeleide bedrijfshulpverleners. Deze bedrijfshulpverleners dienen in het bezit te zijn van een geldig certificaat.

Per maand zal hiervoor een vergoeding van bruto € 16,12 worden toegekend. Deze vergoeding zal aan het einde van elk jaar achteraf betaalbaar worden gesteld.

Artikel 18.8. Jubileumuitkering bij 25-jarig dienstverband

Aan de medewerker die 25 jaar in dienst is van Marfo, wordt in de maand waarin het 25-jarige dienstverband wordt bereikt, eenmalig het bruto maandsalaris van die medewerker netto uitgekeerd, naast het reguliere salaris van die maand. Voor het berekenen van het

aantal dienstjaren worden de jaren waarin de medewerker werkzaam was bij Marfo, in de periode dat Marfo een dochteronderneming van Martinair was, meegerekend. Daarnaast wordt meegerekend het aantal dienstjaren dat een medewerker binnen andere onderdelen van het Martinair concern heeft gewerkt voorafgaande aan de overgang naar zelfstandigheid in januari 2008.

Artikel 18.9. Werkgeversbijdrage

Werkgever betaalt per jaar EUR 19,52 per fulltime werknemer aan de werknemersorganisaties. Werknemersorganisaties verdelen dit bedrag onderling op basis van ledenaantallen bij MARFO.

Artikel 18.10 Reparatie WW

Werkgever en werknemer repareren WW tot een maximum van 0,3%, ieder voor een deel van 0,15%. Wanneer het daadwerkelijke percentage hoger uit blijkt te vallen, gaan partijen opnieuw met elkaar in overleg.

Hoofdstuk 19. Pensioenen

1. De pensioenregeling(en) voor de werknemers en eventuele wijzigingen hierin, komen tot stand tussen werkgever en de werknemersorganisaties. Indien en voor zover een werknemer voldoet aan de toetredings- en deelnemingsvoorwaarden neemt hij deel in deze pensioenregeling. De aard en omvang van de pensioenaanspraken worden steeds bepaald door het meest recente pensioenreglement en de daarbij behorende documenten. De afgesproken regeling betreft een DC-regeling met een totale huidige inleg van EUR 538.000,- (EUR 496.000,- premie, excedent EUR 16.000,- en WIA EUR 26.000,-) per jaar. De bedragen zijn op basis van de huidige personeelsgegevens en zullen worden omgezet in een percentage van de (pensioengevende) loonsom, zodat deze meegroeit met de loonstijgingen. De verdeling bedraagt 60% van de kosten voor werkgever en 40% voor werknemer. Keuze: binnen de DC-regeling is er zowel een keuzemogelijkheid voor een vaste garantie-inkoop als voor life cycle beleggingen als voor een vrije keuze in de beleggingsmix. De termijn van de afspraak bedraagt 5 jaar, met de mogelijkheid om tussentijds uit te treden. Dit om indien gewenst op eventuele tussentijdse ontwikkelingen op de pensioenmarkt te kunnen inspelen. Onderdeel kan hierbij zijn het onderzoeken van de eventuele wenselijkheid van aansluiting bij een (nieuw) bedrijfstakpensioenfonds. De franchise bedraagt EUR 13.227,-, de bijdragefranchise bedraagt EUR 17.000,-. Het maximaal pensioengevend salaris bedraagt EUR 50.000,-, daarboven is de keuze voor pensioen voor de werknemer vrijwillig en draagt de werkgever in geval van vrijwillige opbouw van werknemer gemiddeld per medewerker nog 4,25% bij. Vanwege de beheersbaarheid aan de kant van de uitvoerder worden voor de excedentregeling waarschijnlijk een of enkele vaste inlegpercentages aan medewerker aangeboden.
2. Werknemer ontvangt een exemplaar van het pensioenreglement en van de eventuele wijzigingen hiervan. Voor de werknemers die onder het bereik van deze pensioenregeling vallen, is deelneming in de pensioenregeling verplicht.
3. De werknemer machtigt de werkgever de door hem verschuldigde bijdrage voor de pensioenregeling van zijn salaris in te houden en aan de pensioenuitvoerder af te dragen.
4. Ingeval van non-activiteit als bedoeld in 14.5 kan met betrekking tot de pensioenregeling een nadere regeling tussen werkgever en werknemer worden getroffen.

5. Bij elk van tijd tot tijd te voeren salarisoverleg worden de gevolgen voor de pensioenvoorzieningen uitdrukkelijk betrokken.

Hoofdstuk 20. Bijstand, onderzoeken en beroep

Artikel 20.1. Onderzoek naar voorvallen

Indien werkgever werknemer formeel hoort naar aanleiding van een voorval waarvan werknemer kennis draagt of een onderzoek instelt naar een voorval waarbij werknemer betrokken was, kan deze werknemer zich doen bijstaan door een daartoe bereid gevonden personeelslid van werkgever of een functionaris van zijn werknemersorganisatie.

De werknemer zal tijdig tevoren schriftelijk van deze mogelijkheid op de hoogte worden gesteld, terwijl hem tevens het karakter van het onderzoek zal worden medegedeeld.

Met de uitdrukking "formeel hoort" is niet bedoeld het normale contact tussen de werknemer en zijn chef.

Artikel 20.2. Beroepsregeling

1. De werknemer die meent dat bij een ten aanzien van hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht de bepalingen van deze CAO niet juist zijn toegepast, dan wel meent, dat een op grond van de bepalingen van deze CAO genomen beslissing of gegeven opdracht in zijn geval onredelijk is, kan, indien de CAO hiervoor geen specifieke beroepsregeling kent -tenzij de omstandigheden dit onmogelijk maken- binnen 10 dagen nadat genoemde beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen, herziening verzoeken c.q. in beroep gaan op de wijze als hieronder vermeld.

Ter uitvoering geldt de volgende regeling:

- A. De werknemer kan herziening verzoeken c.q. in beroep gaan (binnen 10 dagen nadat een genomen beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen) bij de algemeen directeur, nadat hij zijn chef hiervan in kennis heeft gesteld.
 - B. De algemeen directeur zal zich van alle relevante omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer en diens chef horen, waarbij het gestelde in 20.1. van overeenkomstige toepassing is.
Alvorens hij terzake een uitspraak doet dient hij zich te laten adviseren door het Hoofd Personeel en Organisatie en een bij voorkeur uit de afdeling van de betrokken werknemer voortkomend lid van de Ondernemingsraad. De algemeen directeur zal zo mogelijk binnen 14 dagen een uitspraak doen, welke schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer wordt meegedeeld.
 - C. Indien de werknemer zich niet met de door de algemeen directeur aangenomen beslissing kan verenigen, kan hij zijn werknemersorganisatie verzoeken de aangelegenheid in het overleg met de directie aanhangig te maken, dan wel, kan de niet bij een werknemersorganisatie aangesloten werknemer zich rechtstreeks tot de directie wenden.
2. Het volgen van bovenstaande vermelde beroepsprocedure ontheft de werknemer niet van de verplichting de hem gegeven opdracht uit te voeren, indien zulks niettemin door zijn chef van hem wordt verlangd. Dit houdt niet in, dat opdrachten zullen worden gegeven waarvan in deze CAO en/of de bijlagen is bepaald, dat zij niet kunnen worden gegeven. Indien in beroep wordt beslist, dat een uitgevoerde opdracht, waartegen beroep werd aangetekend, in strijd met de bepalingen van deze CAO werd gegeven, zal in overleg tussen werkgever en de betreffende werknemersorganisatie(s) worden

bepaald of er aanleiding is om de werknemer een vergoeding toe te kennen, en zo ja, welke.

Hoofdstuk 21. Procedure Functiewaardering

De werknemer, die van mening is dat:

- belangrijke wijzigingen zijn opgetreden in de functie-inhoud, die in de functiewaardering niet of onvoldoende tot uitdrukking komen;
- de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie niet (meer) juist is, kan dit in drie fasen aan de orde stellen.

Artikel 21.1. Aanvraag (her)waardering van functies

- A. De werknemer wendt zich in eerste instantie tot het Hoofd van zijn afdeling. Bij de afdeling Personeelszaken zijn hiertoe speciale formulieren verkrijgbaar. Indien een groep medewerkers de functieomschrijving en/of de functie indeling niet (meer) juist vindt, kan één van hen namens de groep optreden. Hierna is telkens sprake van "de werknemer".
- B. Het Hoofd van zijn afdeling treedt over dit verzoek in overleg met de directie van Marfo. Binnen uiterlijk één maand laat hij de werknemer schriftelijk (gedateerd) weten of het verzoek verder in behandeling zal worden genomen of direct wordt afgewezen.
- C. Bij een directe afwijzing staat de werknemer binnen één maand beroep open ingevolge punt 2. Het uitblijven van een reactie van het Hoofd van zijn afdeling binnen één maand, staat voor deze regeling gelijk met een directe afwijzing.
- D. Neemt het Hoofd van zijn afdeling het verzoek in behandeling, dan draagt hij in samenspraak met de directie van Marfo zorg voor een zo volledig mogelijke beschrijving van de functie, welke beschrijving voor akkoord wordt ondertekend door de werknemer en zijn Hoofd van zijn afdeling. Vervolgens zal de externe functieclassificatie deskundige het aantal ORBA punten op basis van de oorspronkelijke weging toekennen. Het Hoofd van zijn afdeling zal één en ander binnen vier maanden afronden en de uitkomst (functiebeschrijving en de daaruit volgende indeling) aan de werknemer mededelen.
- E. De eventuele financiële consequenties van de (her)waardering worden doorgevoerd ingaande de eerste van de maand volgend op de datum van de schriftelijke mededeling als bedoeld in punt 21.1.B.

Artikel 21.2. Interne Beroepsprocedure

- A. Binnen één maand nadat is beslist op het verzoek als beschreven onder 21.1. kan de werknemer gemotiveerd beroep instellen bij de Interne Beroepsadviescommissie. Op de afdeling Personeelszaken is hiervoor een beroepsformulier verkrijgbaar. Indien een groep medewerkers bezwaar tegen de indeling maakt, kan één van hen namens de groep het beroep instellen.
- B. De directie van Marfo zal binnen één maand na het instellen van het beroep schriftelijk reageren op het gemotiveerde beroepschrift naar de Interne Beroepsadviescommissie. De betrokken werknemer ontvangt van dit schrijven een afschrift.
- C. De Interne Beroepsadviescommissie kan besluiten tot een onderzoek door een externe functieclassificatie deskundige. De Commissie zal de werknemer, diens chef en de directie van Marfo horen.
- D. De Commissie brengt op basis van het beroepschrift, de reactie van de directie van Marfo en de uitkomst van een eventueel nader onderzoek binnen één maand advies uit aan de directie van Marfo met afschrift aan de werknemer.
- E. De directie van Marfo zal uiterlijk één maand later op grond van het ontvangen advies een beslissing nemen en deze schriftelijk met redenen omkleed aan de betrokken werknemer mededelen.

- F. Indien het beroep leidt tot een hogere indeling, dan gaat de nieuwe indeling en de daarbij behorende beloning in ingaande de eerste van de maand volgend op de datum van de schriftelijke mededeling als bedoeld in punt 21.1.B. c.q. -in geval van uitblijven van een schriftelijke mededeling zoals genoemd in punt 1C- per de datum waarop de werknemer in beroep is gegaan.

Artikel 21.3. Interne Beroepsadviescommissie samenstelling en werkwijze

- A. Binnen Marfo B.V. functioneert ten behoeve van de uitvoering van deze Bijlage een Interne Beroepsadviescommissie. De Commissie bestaat uit drie leden, waarvan er twee benoemd worden door de directie en één door de Ondernemingsraad. De leden kiezen een voorzitter uit hun midden.
- B. De Commissie neemt besluiten bij unanimititeit van stemmen. De Commissie is gehouden op vertrouwelijke wijze om te gaan met hetgeen in verband met het beroep haar ter kennis komt.

Artikel 21.4. Externe Beroepsprocedure

- A. Als de werknemer zich met de uitkomst van de interne Beroepsprocedure niet kan verenigen, is hij vrij zich te wenden tot één van de werknemersorganisaties, die partij is bij de CAO voor het personeel van Marfo B.V.
- B. Een deskundige van een werknemersorganisatie is bevoegd een onderzoek in te stellen tezamen met de externe functieclassificatie deskundige van Marfo B.V.
De deskundigen nemen gezamenlijk een voor beide partijen bindende beslissing
Indien deze beslissing leidt tot een hogere indeling, dan gaat de nieuwe indeling en de daarbij behorende beloning in ingaande de eerste van de maand volgend op de datum van het instellen van het beroep als bedoeld in punt 21.2.A.

Hoofdstuk 22. Disciplinaire maatregelen

Ongeacht de bevoegdheden hem door de Wet gegeven is werkgever bevoegd tegen de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de opgedragen werkzaamheden, niet nakoming van de door werkgever gegeven instructies en/of ingevolge de CAO op hem rustende verplichtingen een disciplinaire maatregel te treffen, op de wijze als vermeld bij A en B, zulks onder uitsluiting van 7:628 BW.

Ter uitvoering van het gestelde in 22.1.1 geldt het volgende:

1. Disciplinaire maatregelen zijn:
 - A. Schriftelijke berisping;
 - B. Verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij werkgever -met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn- gedurende een welomschreven periode van ten hoogste 30 dagen, al dan niet onder inhouding van een deel, doch niet meer dan het halve salaris over die periode.
2. Tot het nemen van de in punt A. genoemde maatregelen is slechts de algemeen directeur bevoegd.
3. De algemeen directeur zal zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer in de gelegenheid stellen het gebeurde te verklaren. De werknemer kan zich desgewenst ook binnen 48 uur na de uitnodiging voor het gesprek schriftelijk verantwoorden. De algemeen directeur dient terzake advies in te winnen van het Hoofd Personeel en Organisatie.

4. Uiterlijk 7 dagen na de termijn genoemd in punt 3. deelt de algemeen directeur de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mede of en zo ja, welke disciplinaire maatregel hij heeft getroffen.
5. De werknemer heeft het recht binnen 5 dagen nadat hem de onder punt 4. genoemde mededeling is gedaan van een genomen maatregel schriftelijk in beroep te gaan bij de directie. In dit geval wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort. De algemeen directeur legt een en ander voor aan de Beroepscommissie.
6. De Beroepscommissie zal de algemeen directeur adviseren, wanneer een medewerker in beroep gaat tegen een hem/haar opgelegde disciplinaire maatregel. De Beroepscommissie is samengesteld door de directie van Marfo en bestaat uit:
 - Hoofd Personeel en Organisatie (voorzitter)
 - Ambtelijk secretaris
 - Onafhankelijk deskundige (aangewezen door werknemers organisaties en Marfo)
 - Voorzitter
 - Ondernemingsraad
 - Vertegenwoordiger van betrokken werknemer
7. De Commissie krijgt inzage in alle op de zaak betrekking hebbende stukken en zal in ieder geval de betrokken werknemer, het betrokken Hoofd van de afdeling en de algemeen directeur horen. De Commissie is bevoegd ook andere personen te horen.
8. De Commissie geeft advies over de juistheid van de opgelegde maatregel(en) en adviseert zonodig hiervoor een andere in de plaats te stellen. Hiertoe oordeelt zij over de feiten en de gevolgde procedure.
9. De algemeen directeur doet, met inachtneming van het advies van de Commissie, een schriftelijk en gemotiveerde bindende uitspraak. Deze uitspraak is direct uitvoerbaar.
10. Tenzij de werknemer in beroep gaat, wordt de disciplinaire maatregel van kracht op de dag na het verstrijken van de beroepstermijn c.q. de dag waarop de werknemer verklaard af te zien van beroep, indien deze eerder valt.
11. De tegen werknemer genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Na 2, respectievelijk 3 jaar worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregel als genoemd onder 1A respectievelijk 1B geacht uit het personeelsdossier te zijn verwijderd. Indien werknemer het dienstverband wenst te beëindigen, kan hij ter motivering van de ontslagaanvraag van het hierboven gestelde afwijken.

Hoofdstuk 23. Meenemen bedrijfseigendommen

Het is onder geen enkel beding toegestaan bedrijfseigendommen - ongeacht de waarde, bestemming of herkomst - zonder nadrukkelijke schriftelijke toestemming van de bedrijfsleiding uit het bedrijfspannend mee te nemen voor eigen gebruik in de ruimste zin van het woord. Hieronder zijn onder andere inbegrepen etenswaren, afval, retourgoederen en kantoor en.

Op regelmatige tijdstippen kunnen controles worden uitgevoerd door daartoe bevoegde personen om overtredingen op te sporen. Deze personen zullen zich daartoe legitimeren.

Constatering van diefstal zal onherroepelijk leiden tot aangifte bij de politie en ontslag op staande voet van de dader(s). Ook voor uitzend- en inhuurkrachten wordt hierop geen uitzondering gemaakt.

Hoofdstuk 24. Slotbepalingen Artikel 24.1. Looptijd van de CAO

De CAO treedt in werking op 1 april 2018 en eindigt op 31 maart 2021.

Artikel 24.2. Wijzigingen gedurende de looptijd

Wijzigingen van de bepalingen van de CAO met inbegrip van de bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) worden overeengekomen en ingevoerd.

Artikel 24.3. Einde looptijd

Werkgever en de werknemersorganisatie(s) zullen voor de afloopdatum overleg plegen over voortzetting c.q. wijziging van de CAO.

Zij zullen ernaar streven om voor de afloopdatum door overleg tot overeenstemming te komen over de totstandkoming van een (nieuwe) aansluitende CAO.

Mocht overeenstemming niet kunnen worden bereikt, dan zullen bemiddeling en/of arbitrage in beginsel de voorkeur hebben.

Artikel 24.4. Opzegging

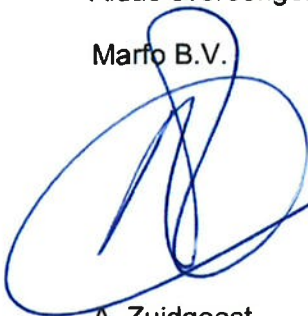
Met inachtneming van het gestelde in 24.3 kan (kunnen) werkgever en/of werknemersorganisatie(s) door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, de onderhavige CAO opzeggen tegen het einde van de looptijd als vermeld in 24.1.

Artikel 24.5. Overgangsbepalingen

Alle op het tijdstip van inwerkingtreding van de CAO bestaande regelingen verliezen hun geldigheid, voorzover hun onderwerp in de CAO wordt geregeld behoudens in die gevallen waarin door werknemer of groepen van werknemers verworven rechten zouden worden aangetast, voorzover deze rechten schriftelijk zijn gemeld binnen zes maanden nadat deze CAO voor de eerste maal in werking is getreden.

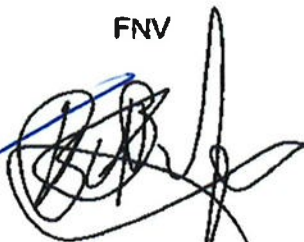
¹⁹⁻
Aldus overeengekomen en getekend te Lelystad, d.d. juli 2018

Marfo B.V.

A blue ink signature of A. Zuidgeest, consisting of a large, stylized 'Z' or 'A' shape.

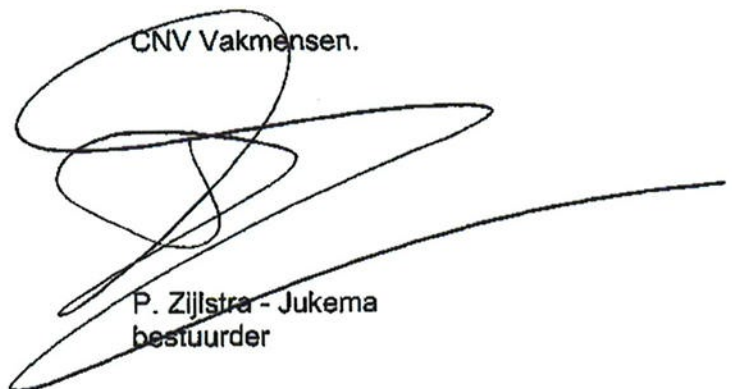
A. Zuidgeest
directeur

FNV

A black ink signature of K. de Buijzer, featuring a circular loop followed by a long, sweeping horizontal stroke.

K. de Buijzer
bestuurder

CNV Vakmensen.

A black ink signature of P. Zijlstra - Jukema, showing a large, complex loop followed by a long, sweeping horizontal stroke.

P. Zijlstra - Jukema
bestuurder

Bijlage 1A Model Aanstellingsbevestiging Algemeen Onbepaalde Tijd

AANSTELLINGSBEVESTIGING

NAAM	:	
VOORNAMEN	:	
GEBOREN	:	
GEBOORTEPLAATS	:	
POSTCODE/WOONPLAATS	:	
ADRES	:	
FUNCTIE	:	
AANVANG DIENSTVERBAND	:	
BRUTO SALARIS PER MAAND	: €	(-)
PLOEGENTOESLAG/OVERWERK	:	
REISKOSTENTEGEMOETKOMING OP BASIS VAN HUIDIGE WOONPLAATS	: €	bruto per maand
WERKTIJDEN	:	
VAKANTIE PER KALENDERJAAR	:	werkdagen
VAKANTIETOESLAG PER KALENDERJAAR	:	8 %
OPZEGTERMIJN	:	

Wij verzoeken u zich uiterlijk op Uw eerste werkdag bij ons te voegen voor het invullen van een werknemersverklaring voor de loonbelasting en het vervullen van overige formaliteiten.

Wij wijzen u erop, dat indien u verzuimt de benodigde formulieren tijdig in te vullen, de mogelijkheid bestaat, dat u geen aanspraak kunt maken op zowel wettelijke als door Marfo B.V. getroffen voorzieningen.

Iedere wijziging in uw persoonlijke gegevens dient u onmiddellijk door te geven aan de afdeling personeelszaken.

Op u zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers van Marfo B.V.

Na akkoordbevinding van het bovenstaande, gelieve u één exemplaar van deze aanstellingsbevestiging zo spoedig mogelijk aan ons te retourneren.

Bijlage 1B Model Aanstellingsbevestiging Algemeen Bepaalde Tijd

AANSTELLINGSBEVESTIGING

NAAM	:	
VOORNAMEN	:	
GEBOREN	:	
GEBOORTEPLAATS	:	
POSTCODE/WOONPLAATS	:	
ADRES	:	
FUNKTIE	:	
AANVANG DIENSTVERBAND	:	
EINDE DIENSTVERBAND	:	
BRUTO SALARIS PER MAAND	: € (-)	
PLOEGENTOESLAG/OVERWERK	:	
REISKOSTENTEGEMOETKOMING OP BASIS VAN HUIDIGE WOONPLAATS	: €	bruto per maand
WERKTIJDEN	:	
VAKANTIE PER KALENDERJAAR	:	werkdagen
VAKANTIETOESLAG PER KALENDERJAAR	: 8 %	
PROEFTIJD	:	

Wij verzoeken U zich uiterlijk op Uw eerste werkdag bij ons te voegen voor het invullen van een werknemersverklaring voor de loonbelasting en het vervullen van overige formaliteiten.

Wij wijzen U erop, dat indien U verzuimt de benodigde formulieren tijdig in te vullen, de mogelijkheid bestaat, dat U geen aanspraak kunt maken op zowel wettelijke als door Marfo B.V. getroffen voorzieningen.

Iedere wijziging in uw persoonlijke gegevens dient u onmiddellijk door te geven aan de afdeling personeelszaken.

Op U zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers van Marfo B.V.

Na akkoordbevinding van het bovenstaande, gelieve U één exemplaar van deze aanstellingsbevestiging zo spoedig mogelijk aan ons te retourneren.

MARFO-SALARISSCHAAL per 1 december 2017

Inloopschaal F01 tot 1.250 gewerkte uren	F 01	F 02	F 03	F 04	F 05	F 06	F 07	F 08	F 09
Leeftijd									
18	WMJL 1.202,81	1.349,82	1.424,22	1.488,87	1.566,94	1.651,12	1.754,82	1.867,65	-
19	WMJL 1.373,00	1.538,90	1.572,43	1.663,93	1.748,11	1.849,94	1.962,19	2.087,24	-
20	WMJL 1.516,93	1.698,71	1.759,68	1.835,30	1.934,16	2.046,95	2.167,12	2.305,59	-
21	WMJL 1.658,44	1.861,56	1.926,19	2.012,80	2.117,10	2.239,71	2.375,75	2.523,95	2.692,30
22	WMJL 1.805,43	2.025,03	2.093,94	2.186,64	2.303,77	2.433,06	2.580,07	2.742,31	2.925,30

23 jaar en ouder

Periodieken	WML	1.904,02	2.125,05	2.195,81	2.286,06	2.398,29	2.536,16	2.689,25	2.863,04	3.047,90
0	WML	1.934,90	2.159,18	2.228,14	2.323,88	2.443,44	2.579,44	2.733,15	2.905,19	3.098,49
1	WML	1.970,06	2.186,64	2.262,88	2.366,00	2.485,50	2.623,35	2.778,89	2.953,96	3.150,35
2	WML	2.005,19	2.224,48	2.301,94	2.405,61	2.527,01	2.667,28	2.824,65	3.004,60	3.206,49
3	-	2.040,81	2.259,85	2.343,40	2.453,18	2.573,98	2.716,07	2.872,24	3.057,63	3.262,58
4	-	-	2.297,64	2.388,56	2.495,87	2.620,92	2.761,82	2.922,25	3.109,50	3.318,10
5	-	-	2.336,11	2.433,66	2.544,09	2.667,28	2.817,35	2.974,09	3.165,61	3.374,83
6	-	-	-	2.478,20	2.590,43	2.718,55	2.864,32	3.024,74	3.219,91	3.431,55
7	-	-	-	2.522,11	2.637,41	2.768,53	2.913,70	3.076,59	3.273,58	3.494,97
8	-	-	-	-	2.683,75	2.816,10	2.964,33	3.130,86	3.332,73	3.552,93
9	-	-	-	-	-	2.867,95	3.015,54	3.185,12	3.391,29	3.614,52
10	-	-	-	-	-	-	3.068,65	3.238,83	3.447,39	3.676,13
11	-	-	-	-	-	-	-	3.296,16	3.509,61	3.740,75
12	-	-	-	-	-	-	-	-	3.568,18	3.806,68
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.871,93
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

MARFO-SALARISCHAAL per 1 mei 2018
(inclusief 2,0% initieel)

	Inloopsc haal FO1 tot 1.250 gewerkte uren	F 01	F 02	F 03	F 04	F 05	F 06	F 07	F 08	F 09
Leeftijd										
18	WML	1226,87	1376,82	1452,71	1518,65	1598,27	1684,15	1789,92	1905,00	-
19	WML	1400,46	1569,68	1603,88	1697,21	1783,07	1886,94	2001,44	2128,99	-
20	WML	1547,27	1732,68	1794,88	1872,00	1972,85	2087,89	2210,47	2351,71	-
21	WML	1691,61	1898,79	1964,71	2053,05	2159,44	2284,50	2423,26	2574,43	2746,14
22 jaaren ouder										
Periodieken										
0	WML	1942,10	2167,55	2239,72	2331,79	2446,26	2586,88	2743,03	2920,31	3108,86
1	WML	1973,59	2202,36	2272,70	2370,35	2492,31	2631,03	2787,81	2963,29	3160,46
2	WML	2009,46	2230,38	2308,13	2413,32	2535,21	2675,82	2834,47	3013,04	3213,36
3	-	2045,30	2268,97	2347,97	2453,72	2577,55	2720,62	2881,14	3064,69	3270,62
4	-	2081,62	2305,04	2390,26	2502,25	2625,46	2770,40	2929,68	3118,78	3327,83
5	-	-	2343,59	2436,33	2545,79	2673,34	2817,06	2980,70	3171,69	3384,46
6	-	-	2382,83	2482,34	2594,97	2720,62	2873,70	3033,57	3228,93	3442,33
7	-	-	-	2527,76	2642,23	2772,92	2921,61	3085,24	3284,31	3500,19
8	-	-	-	2572,55	2690,16	2823,90	2971,97	3138,12	3339,05	3564,86
9	-	-	-	-	2737,43	2872,42	3023,62	3193,48	3399,39	3623,98
10	-	-	-	-	-	2925,31	3075,85	3248,82	3459,12	3686,81
11	-	-	-	-	-	-	3130,02	3303,60	3516,34	3749,65
12	-	-	-	-	-	-	-	3362,08	3579,80	3815,56
13	-	-	-	-	-	-	-	-	3639,54	3882,81
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3949,37
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

MARFO-SALARISCHAAL per 1 mei 2019
(inclusief 2,5% initieel)

		Inloopsc haal F01 tot 1.250 gewerkte uren	F 01	F 02	F 03	F 04	F 05	F 06	F 07	F 08	F 09
Leeftijd											
18		WML	1257,54	1411,24	1489,02	1556,61	1638,23	1726,25	1834,67	1952,63	-
19		WML	1435,47	1608,92	1643,97	1739,64	1827,65	1934,12	2051,47	2182,21	-
20		WML	1585,95	1776,00	1839,75	1918,80	2022,17	2140,08	2265,73	2410,50	-
21		WML	1733,90	1946,26	2013,83	2104,38	2213,43	2341,62	2483,84	2638,79	2814,80
22 jaar en ouder											
Periodieken											
0		WML	1990,66	2221,74	2295,72	2390,08	2507,42	2651,55	2811,61	2993,31	3186,58
1		WML	2022,93	2257,42	2329,52	2429,61	2554,62	2696,80	2857,51	3037,37	3239,47
2		WML	2059,69	2286,14	2365,84	2473,65	2598,59	2742,71	2905,33	3088,37	3293,69
3		-	2096,43	2325,69	2406,67	2515,07	2641,99	2788,64	2953,17	3141,30	3352,38
4		-	2133,66	2362,67	2450,02	2564,80	2691,09	2839,65	3002,92	3196,75	3411,03
5		-	-	2402,18	2497,23	2609,43	2740,17	2887,48	3055,21	3250,98	3469,07
6		-	-	2442,40	2544,40	2659,85	2788,64	2945,54	3109,41	3309,65	3528,39
7		-	-	-	2590,95	2708,29	2842,24	2994,65	3162,37	3366,42	3587,69
8		-	-	-	2636,86	2757,41	2894,50	3046,27	3216,58	3422,52	3653,99
9		-	-	-	-	2805,87	2944,23	3099,21	3273,32	3484,37	3714,58
10		-	-	-	-	-	2998,44	3152,75	3330,04	3545,59	3778,98
11		-	-	-	-	-	-	3208,27	3386,19	3604,25	3843,40
12		-	-	-	-	-	-	-	3446,13	3669,30	3910,95
13		-	-	-	-	-	-	-	-	3730,53	3979,88
14		-	-	-	-	-	-	-	-	-	4048,10
15		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

MARFO-SALARISCHAAL per 1 mei 2020
(inclusief 2,0% initieel)

		Inloopsc haal F01 tot 1.250 gewerkte uren	F 01	F 02	F 03	F 04	F 05	F 06	F 07	F 08	F 09
Leeftijd											
18		WML	1282,69	1439,47	1518,80	1587,74	1671,00	1760,77	1871,36	1991,68	-
19		WML	1464,18	1641,10	1676,85	1774,44	1864,20	1972,80	2092,50	2225,86	-
20		WML	1617,67	1811,52	1876,55	1957,18	2062,61	2182,89	2311,04	2458,71	-
21		WML	1768,58	1985,18	2054,10	2146,46	2257,70	2388,45	2533,52	2691,57	2871,09
22 jaar en ouder											
Periodieken											
0		WML	2030,47	2266,17	2341,63	2437,88	2557,56	2704,58	2867,84	3053,18	3250,31
1		WML	2063,39	2302,57	2376,11	2478,20	2605,71	2750,74	2914,66	3098,12	3304,26
2		WML	2100,89	2331,86	2413,15	2523,12	2650,56	2797,57	2963,43	3150,14	3359,56
3		-	2138,36	2372,20	2454,81	2565,37	2694,83	2844,41	3012,23	3204,13	3419,43
4		-	2176,34	2409,92	2499,02	2616,10	2744,92	2896,45	3062,98	3260,69	3479,25
5		-	-	2450,22	2547,18	2661,62	2794,98	2945,23	3116,32	3316,00	3538,45
6		-	-	2491,25	2595,28	2713,04	2844,41	3004,45	3171,60	3375,84	3598,95
7		-	-	-	2642,77	2762,46	2899,09	3054,54	3225,62	3433,75	3659,44
8		-	-	-	2689,60	2812,56	2952,39	3107,20	3280,91	3490,97	3727,07
9		-	-	-	-	2861,98	3003,12	3161,19	3338,78	3554,06	3788,88
10		-	-	-	-	-	3058,41	3215,80	3396,65	3616,50	3854,56
11		-	-	-	-	-	-	3272,43	3453,92	3676,34	3920,26
12		-	-	-	-	-	-	-	3515,05	3742,68	3989,17
13		-	-	-	-	-	-	-	-	3805,14	4059,48
14		-	-	-	-	-	-	-	-	-	4129,07
15		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-