

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

SYNPRODO PRODUKTIE bv

TE

WYCHEN

Looptijd: 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026

ARTIKEL 1	6
Definities.....	6
 ARTIKEL 2	 6
Algemene verplichtingen van de werkgever	6
 ARTIKEL 3	 10
Algemene verplichtingen van de vakvereniging	10
 ARTIKEL 4	 10
Algemene verplichtingen van de werknemer	10
 ARTIKEL 5	 11
Indiensttreding en ontslag	11
 ARTIKEL 6	 12
Dienstrooster en arbeidsduur	12
 ARTIKEL 7	 14
Functiegroepen en salarisschalen	14
 ARTIKEL 8	 15
Toepassing van de salarisschalen	15
 ARTIKEL 9	 17
Bijzondere beloning/ verzuimuren	17
 ARTIKEL 10	 20
Zon- en feestdagen	20
 ARTIKEL 12	 21
Geoorloofd verzuim	21
 ARTIKEL 12A	 23
Vakantie	23
 ARTIKEL 13	 26
Vakantietoeslag	26
 ARTIKEL 13A	 27
Extra uitkering	27
 ARTIKEL 14	 27
Arbeidsongeschiktheid	27

ARTIKEL 15	28
Uitkering bij overlijden	28
 ARTIKEL 16	 28
Scholing en vorming jeugdigen	28
 ARTIKEL 16A	 29
Opleidingsfonds vakopleiding	29
 ARTIKEL 17	 29
Pensioenregeling	29
 ARTIKEL 18	 29
Verhoging AOW leeftijd	29
 ARTIKEL 19	 29
Arbeidsreglement	29
 ARTIKEL 20	 30
Tussentijdse wijzigingen	30
 ARTIKEL 21	 30
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	30
 BIJLAGE I	 31
Functielijst.....	31
 BIJLAGE 2	 32
Beroepsprocedure functiewaardering	32
 BIJLAGE 3	 33
Salarisschalen	33
 BIJLAGE 4	 34
Sociaal beleid	34
 BIJLAGE 5	 36
Protocolafspraken tijdens de looptijd van de cao 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026	36

© 2025 Cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao en van AWWN te Den Haag.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekende

Synprodo Produktie bv te Wychen

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 1 van deze cao;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage 3;
- i. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c;
- j. uursalaris : voor de roosters genoemd in artikel 6, leden 1a tot en met 1c 0,61% van het schaalsalaris en voor het rooster genoemd in artikel 6, lid 1d: 0,64% van het schaalsalaris;
- k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 21 en 22.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 19 bedoelde arbeidsreglement bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit gezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao en het eventueel geldende arbeidsreglement. De werkgever zal aan iedere werknemer een exemplaar van deze cao, alsmede van de wijzigingen daarop, uitreiken.
5. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

6. *Werkgelegenheid*

- a. Beleid ten aanzien van vaste bezetting:
 - 1. Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.
 - 2. Werkgever zal per kwartaal met de OR een gesprek voeren over de verhouding ten aanzien van medewerkers in loondienst (vast en tijdelijk), gedetacheerden, poolmedewerkers en uitzendkrachten.
 - 3. Het streven is er daarbij op gericht een zodanige verhouding te bewerkstelligen dat de werkdruk zo laag mogelijk is.
- b. Werkgever zal niet overgaan tot gedwongen ontslag van werknemers ten gevolge van reorganisatie, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. Indien bijzondere omstandigheden zich naar de mening van de werkgever voordoen, zal werkgever het overleg met de vakvereniging en de ondernemingsraad openen. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden binnen de onderneming. Ingeval het hierbij noodzakelijk is over te gaan op detachering, plaatsing in andere afdelingen en/of overplaatsing naar een andere afdeling en/of vestigingsplaats, wordt gerekend op de redelijke medewerking van betrokkene(n).
- c. Indien door natuurlijk verloop een vacature ontstaat, waarvan de werkzaamheden zodanig geregeld zijn dat zij niet door taakverschuiving kunnen worden opgevangen, zal:
 - 1. de vacature bij voorkeur worden voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerk(st)ers;
 - 2. de vacatures voor externe vervulling worden aangemeld bij het UWV Werkbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door mensen uit de zgn. zwakkere groepen, zoals langdurig werklozen, allochtone jongeren en herintredende vrouwen en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is;
 - 3. indien via het UWV Werkbedrijf niet in de vacature kan worden voorzien, of de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn, kan gebruik worden gemaakt van ter beschikking gestelde arbeidskrachten binnen het kader van de ter zake geldende wettelijke voorschriften. De OR zal hierover periodiek worden geïnformeerd.
- d.
 - 1. Werkgever zal de vakvereniging eenmaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken ten aanzien van de ontwikkeling van de werkgelegenheid.
 - 2. Hierbij zal inzicht worden gegeven in de ontwikkeling gedurende de voorafgaande periode en de verwachte ontwikkeling in de komende periode.
 - 3. Indien blijkt dat de werkelijke ontwikkeling aanmerkelijk afwijkt van de verwachting, zal werkgever de vakvereniging uitnodigen voor een tussentijds gesprek.
 - 4. De vakvereniging heeft het recht zich eenmaal per contractjaar te laten uitnodigen voor een gesprek over de ontwikkeling ten aanzien van de kwaliteit van de arbeidsplaats en de milieuproblematiek, inbegrepen eventuele plannen tot het aanvragen van subsidies voor arbeidsplaatsenverbetering. Dit gesprek zal de functie van de OR ten aanzien van dit onderwerp niet aantasten.
- e. De intentie is om met zo min mogelijk uitzendkrachten te werken en het werk zoveel mogelijk door vaste krachten te laten verrichten.

Synprodo zal in Nederland gebruik blijven maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus. Indien Synprodo gebruik maakt van een buitenlands uitzendbureau zal alleen dan van een dergelijk bureau gebruik worden gemaakt indien zij volgens de daar geldende normen gecertificeerd zijn.

7. *Deeltijdarbeid*

1. Iedere werknemer, ongeacht functieniveau of functie, heeft het recht zijn functie vrijwillig in deeltijd uit te oefenen.
2. Op een verzoek om in deeltijd te kunnen werken zal binnen een maand worden gereageerd; afwijzing wordt schriftelijk gemotiveerd.
3. De werkgever kan een verzoek om in deeltijd te werken slechts weigeren, nadat is aangetoond dat een voltijdse aanwezigheid noodzakelijk is voor de onderneming en dat geen andere oplossingen mogelijk zijn.
4. Op werknemers in deeltijd zijn de bepalingen van deze cao op overeenkomstige wijze van toepassing als op werknemers met een voltijdfunctie, naar rato van de individuele arbeidsduur, tenzij in het betreffende artikel een andere regeling is vastgelegd.
5. Extra uren, voor deeltijdwerkers die langer werken dan de contractuele arbeidsduur doch korter dan de volledige arbeidsduur zal ter compensatie van vakantietoeslag, vakantiedagen etc. een toeslag worden gegeven van 30%.
6. Afspraken over deeltijd gelden in beginsel voor een bepaalde periode.
7. Vrijgekomen uren worden herbezet.
8. Als uitgangspunt voor het werken in deeltijd geldt vrijwilligheid.
9. Werktijden worden in overleg vastgesteld, waarbij op een dag minimaal vier uur aaneengesloten wordt gewerkt.
10. De arbeidsduur bedraagt in beginsel ten minste 20 uur per week.
11. Er wordt geen onderscheid gemaakt m.b.t. functieniveau, scholing en loopbaanbeleid ten opzichte van fulltimers.
12. De werknemer die vanuit een deeltijdfunctie te kennen geeft wederom een voltijdfunctie te willen vervullen, geniet in beginsel voorrang bij te vervullen vacatures.

8. *Opleidingen*

- a. Werkgever en werknemers onderkennen het belang van het op peil houden van een adequaat opleidingsniveau. Zij zullen derhalve wederzijdse scholings- en opleidingsverzoeken positief benaderen voor zover deze verzoeken gericht zijn op het huidige dan wel toekomstige functioneren binnen Synprodo.
- b. De werknemer heeft het recht om met eigen voorstellen te komen, indien van werkgeverszijde geen voorstellen in het verschiet liggen. De eigen voorstellen dienen evenwel inpasbaar te zijn binnen het kader van de doelstellingen en belangen van de onderneming.
- c. Werkgever zal voor oktober van elk jaar een inventarisatie van de opleidingsbehoefte opstellen. Daarbij komen zowel interne als externe opleidingen aan de orde. Deze inventarisatie zal met OR besproken worden, waarna uiterlijk voor 1 december van enig jaar een definitief plan zal worden opgesteld en worden uitgevoerd in het daaropvolgende jaar.
- d. De OR wordt regelmatig over de voortgang geïnformeerd. De OR ziet toe op naleving van de regels en afspraken.

9. *Ongewenste omgangsvormen*

De werkgever zal ongewenste omgangsvormen binnen het bedrijf niet tolereren en heeft een beleid ter voorkoming daarvan. Indien hiertoe aanleiding bestaat zal de werkgever in overleg met de OR en de vertrouwenspersoon in voorkomende gevallen een procedure opstellen ten behoeve van de afhandeling van de klacht.

10. Fusie, reorganisatie, sluiting

1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt:
 - a. een fusie aan te gaan
 - b. een bedrijf of onderdeel te sluiten
 - c. de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de OR en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
2. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de OR.

11. Vakbondsfaciliteiten/Vakbondscontributie

De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen niet op grond daarvan in hun positie, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning of promotie, worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast. Zolang de fiscus dit toestaat, zal de werkgever op verzoek van de georganiseerde medewerker, aan het eind van elk jaar de vakbondscontributie fiscaal kunnen verrekenen via de loonstrook. De betreffende medewerker wordt gewezen op eventuele gevolgen voor inkomensafspraken, afgeleid van het brutoloon.

12. Bedrijvenwerk

- a. Het vakbondswerk binnen de onderneming heeft tot doel: de communicatie tussen de vakvereniging en hun leden te bevorderen; bij te dragen aan een zo goed mogelijk functioneren van de ondernemingsraad.
- b. Indien de vakverenigingen de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door de bestuurder van de vakvereniging met hun leden in de onderneming.
- c. Deze faciliteiten zullen bestaan uit:
 1. Indien de vakverenigingen ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bestuur bedrijfsledengroep) hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.
 2. Het vrijaf geven aan leden (tot een maximum van 3) van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.
 3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal werknemers dat lid is van een vakvereniging.
 4. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
 5. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakverenigingen.
 6. Beschikbaarstelling – als regel buiten de werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.
 7. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep kunnen een gepast gebruik maken van de telefoon.
 8. Beschikbaarstelling – alleen in dringende gevallen – van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
 9. In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.
 10. Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking. In dat geval zal de werkgever de vakverenigingen vooraf informeren.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich gedurende de duur van deze overeenkomst niet te zullen overgaan tot het uitroepen en/of ondersteunen van werkstaking in de onderneming van de werkgever betreffende zaken, die in deze overeenkomst zijn geregeld.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2.
 - a. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
 - b. De werknemer heeft het recht zijn werkzaamheden te onderbreken wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een voor werkgever en werknemer onvoorzien en zo ernstig onmiddellijk dreigend gevaar voor leven of gezondheid van de werknemer oplevert, dat van hem niet in redelijkheid kan worden gevorderd dat hij die werkzaamheden voortzet. Echter mag hij de werkzaamheden niet onderbreken zonder eerst de nodige veiligheidsmaatregelen te hebben getroffen en de werkgever te hebben ingelicht omtrent de situatie, zodat deze, indien nodig, medewerkers op de hoogte kan stellen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. Werknemers met een leeftijd 10 jaar of korter vóór de AOW-gerechtigde leeftijd die te kennen hebben gegeven niet meer te willen overwerken, worden hiertoe niet meer gevraagd.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende arbeidsreglement als bedoeld in artikel 19.
7. De werknemer die voornemens is enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren zal dit melden aan de werkgever. De werkgever kan toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden weigeren of intrekken als daar een objectieve rechtvaardiging voor is, zoals bijvoorbeeld het beschermen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten, bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer of naleving van de Arbeidstijdenwet.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. De verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.

10. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
11. De werknemer, die voornemens is een overeenkomst, als genoemd in artikel 670 alinea 5 BW jegens de Overheid aan te gaan, heeft hiervoor de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een overeenkomst als bedoeld in de eerste zin heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
12. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze cao en het arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 5

Indiensttreding en ontslag

1. *Proeftijd*

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan eveneens een proeftijd worden overeengekomen, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste 6 maanden.

2. *Aard van de overeenkomst*

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd.
- b. hetzij voor bepaalde tijd.
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel aan werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. Indien met een werknemer meerdere arbeidsovereenkomsten als bedoeld in lid 2 zijn aangegaan, geldt op het moment dat deze tezamen meer dan drie jaar hebben geduurd dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook indien de drie jaar nog niet is overschreden, maar er een vierde arbeidsovereenkomst wordt aangegaan geldt deze als onbepaalde tijd. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst is het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW van toepassing.

4. *Beëindiging*

Behoudens in geval van ontslag wegens dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- a. Voor de werknemer die voor onbepaalde of bepaalde tijd in dienst is:
 1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 4 maanden.
 2. door opzegging door de werknemer met inachtneming van de termijn van een maand tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een langere termijn is overeengekomen. Indien met de werknemer een langere opzegtermijn is overeengekomen geldt voor de werkgever een gelijke termijn
 3. bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal bij beëindiging een ontslagvergunning via het UWV of een ontbindingsverzoek van de kantonrechter worden gevraagd.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

- b. Voor de werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is:
Van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 667 en 668a BW.
 - c. Voor een werknemer die voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden in dienst is:
Bij het einde van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.
- 5. Uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt informeert de werkgever de werknemer schriftelijk of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten. Bij voortzetting informeert hij de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.
 - 6. Het bepaalde in artikel 670 lid 3 BW (opzegverbod wegens vervulling militaire dienstplicht) is niet van toepassing.
 - 7. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer AOW gerechtigd wordt, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
 - 8. Indien in afwijking van het in lid 7 bepaalde de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel een werknemer die AOW gerechtigd is in dienst wordt genomen, zal een termijn van opzegging gelden van een maand, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de maand.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

- 1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - d. een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
- 2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
- 3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur;
 - b. in 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst en in een middagdienst zijn ingedeeld;
 - c. in 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld;
 - d. in 4-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt gedurende 6 volle etmalen, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst zijn ingedeeld.

4. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
- b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever deze wijziging niet invoeren dan na overleg met de ondernemingsraad.
5. *FW-regeling*
 1. De FW-regeling geldt in principe voor iedereen, zowel de op- als afbouw, waar het helpt capaciteitsproblemen op te lossen. Medewerkers zijn verplicht aan de regeling mee te werken. Oudere werknemers met een leeftijd 10 jaar of korter vóór de AOW-gerechtigde leeftijd, kunnen ervoor kiezen niet deel te nemen omdat ze volgens cao niet verplicht zijn overwerk te verrichten. In rustige tijden zullen zij, net als de overige werknemers, worden uitgepland; dit dient dan gecompenseerd te worden met verlof- en of adv-dagen.
 2. De aan te wijzen uren (zowel opnemen als extra werken) bedraagt maximaal 60 uur per jaar (boven +60 uur op vrijwillige basis). Het FW-saldo van de werknemer mag nooit onder de -60 uur komen. Eind juni mag de werknemer verzoeken de opgebouwde uren boven de 60 te laten uitbetalen tegen het geldende (100%) uurloon of opnemen conform de regels die gelden voor het opnemen van verlofuren.
 3. Extra te werken uren worden, met overwerkcompensatie in uren, conform cao bijgeschreven bij het FW-saldo.
 4. Te werken FW-uren worden tijdig ingepland, tussen de aankondiging en het extra te werken tijdstip zal altijd nog een eigen te werken dienst zitten (= minimaal 48 uur voor aanvang FW). Het FW zal in goed overleg met de betrokken werknemer worden ingepland.
 5. Het aanwijzen van op te nemen uren zal gebeuren in blokken van 4 of 8 uur. De blokken zullen zo gepland worden dat ze gunstig vallen voor de werknemer.
 6. Vooraf aan de vroege dienst en aansluitend aan nachtdiensten zullen geen te werken FW-uren worden ingepland. Het verlengen van diensten kan met maximaal 2 uur per dienst. Extra diensten in plannen behoort tot de mogelijkheden.
 7. FW-uren inplannen kan tot zaterdag 15.00 uur.
 8. Als een werknemer, die ingepland is om extra te werken conform de FW-regeling, op de betreffende dag ziek is, worden er geen FW-uren opgebouwd.
 9. Als een werknemer tijdens een geplande, op te nemen, dag of dagdeel ziek is worden deze uren niet afgeschreven.
 10. Flexwerken doet men in principe alleen op de eigen afdeling. Werknemers die voor langer periode zijn uitgeleend aan een andere afdeling kunnen daar wel ingepland worden.
6. a. Werknemers met een leeftijd 9 jaar of korter vóór de AOW-gerechtigde leeftijd, kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per jaar:

Voor 2025 en 2026 geldt de volgende tabel:

58 jaar	8
59 jaar	16
60 jaar	24
61 jaar	32
62 jaar	40
63 jaar	64
64 jaar	96
65 jaar	192
66 jaar	288

- b. Over bovenstaande uren zal 85% van het salaris worden betaald.
 - c. De werknemer zal in overleg met de werkgever per kwartaal vastleggen op welke tijdstippen deze uren worden gerealiseerd. Niet opgenomen vrije tijd, om welke reden dan ook, wordt niet gecompenseerd.
Het is niet mogelijk om vrije tijd van het ene naar het andere kwartaal te verschuiven.
In afwijking met het in de vorige zin bepaalde, kan de werknemer deze uren ter voorbereiding op zijn pensionering tot een maximum van 5 dagen per jaar voor het volgen van een zgn. pre-pensioneringcursus reserveren.
7. a. De jaarlijkse arbeidsduur wordt voor de roosters genoemd in lid 1.a, 1.b en 1.c van dit artikel in overleg met de Ondernemingsraad met 84 uur verkort. Indien weer in een 4-ploegendienst wordt gewerkt zal over de uitbreiding van de werktijd een separate afspraak worden gemaakt.
- b. Ingeroosterde vrije tijd die niet is genoten is vervallen. Indien een werknemer echter op verzoek van de werkgever arbeid verricht op ingeroosterde vrije tijd, zal de werkgever in overleg met de betrokken werknemer vervangende vrije tijd vaststellen.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

- 1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage 3 van deze overeenkomst.
- 2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
- b. Werknemers, die de maximum leeftijd van hun salarisschaal overschreden hebben en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
- c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 bepaalde.
- 3. a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

4. a. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
- b. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bij werkgever geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2.a. bepaalde. Voor werknemers die de maximum leeftijd van de salarisschaal nog niet hebben overschreden, geschiedt de salarisvaststelling in de maanden april en oktober met inachtneming van het in lid 2.a. bepaalde.
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2. a. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Tweemaal per jaar, te weten op 1 april en 1 oktober, wordt het schaalsalaris vastgesteld op het bedrag dat behoort bij de leeftijd die voor 1 juli daaraan voorafgaand, resp. 1 januari daaraan voorafgaand is bereikt (*leeftijdsschaal*).

Werknemers die deze maximum leeftijd wel hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de maximum leeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (*functiejaarschaal*).
Geen recht op toekenning van een functiejaar bestaat, indien de verhoging naar het maximum van de leeftijdsschaal heeft plaatsgevonden na 30 juni van enig jaar.
- b. Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan de toekenning van de functie jarenverhoging een jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan werknemers die de daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen, een groter aantal functie jaren worden toegekend:
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld kunnen hem ten hoogste zoveel functie jaren worden toegekend, als in verband met de in lid 3 onder b genoemde salarisverlaging nodig zijn.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 3 onder c bedoelde inschaling te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.

4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - b. Indien een werknemer die in de functiejarenschaal is ingedeeld, door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris minimaal het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken schalen. Dit nieuwe salaris wordt afgerond, zodat dit overeenstemt met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris dat betekent dat collectieve verhogingen niet worden toegekend over de persoonlijke toeslag. Vakantietoeslag en de extra uitkering worden wel toegekend over de persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Na het bereiken van de leeftijd 5 jaar of korter vóór de AOW-gerechtigde leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd.
5. De werknemer die gedurende ten minste 1 dienst een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren van de twee betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden. Bij vervanging in een hogere functie zal maximaal binnen 6 maanden een beslissing worden genomen over de al of niet definitieve invulling van de functie.
6. Het schaalsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen kan door de werkgever in afwijking van het in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. De betrokkene heeft het recht om over de hoogte van het salaris nader met de directie te spreken.
7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.
9. Uitzendkrachten worden beloond volgens de van toepassing zijnde salarisschaal bij Synprodo Produktie bv. Onder beloning wordt in dit geval verstaan:

- Het periodeloon in de schaal van de vaste medewerkers die (nagenoeg) hetzelfde werk doet;
- Atv/adv (in tijd of geld);
- Toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk;
- Algemene loonsverhoging;
- Kostenvergoedingen (voor zover het uitzendbureau deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen);
- Periodieke verhogingen.

Artikel 9

Bijzondere beloning/ verzuimuren

1. *Algemeen*

De schaalsalarissen bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

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

2. *Toeslag voor het werken in ploegen*

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

- a. De toeslag bedraagt per maand voor de
 - 4-ploegendienst: 25% van het schaalsalaris;
 - 3-ploegendienst: 19% van het schaalsalaris;
 - 2-ploegendienst: 13,5% van het schaalsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort, voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in ploegendienst invallen, worden in die maand beloond volgens het in lid 4 onder f van dit artikel bepaalde. Werknemers die in een maand 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslag.
- d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgend percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:
 1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2.b van dit artikel;
 2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
 3. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand;
 4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand;

5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 4 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden;
 6. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 6 maanden
 - 60% gedurende 6 maanden
 - 40% gedurende 6 maanden
 - 20% gedurende 6 maanden;
 7. indien hij langer dan 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar en 3 maanden of ouder is in 2018 en 60 jaar en 7 maanden en ouder is in 2019 op het moment van overplaatsing:
 - 100% tot de datum van zijn pensionering.
- e. 1. Werknemers met een leeftijd 10 jaar of korter vóór de AOW-gerechtigde leeftijd, kunnen bij de werkgever de wens te kennen geven om niet meer in ploegendienst te werk te worden gesteld. Zodra een aanvaardbare functie in dagdienst beschikbaar is, zal deze worden aangeboden en vindt de afbouwregeling als vermeld onder d. plaats.
2. Werknemers met een leeftijd 10 jaar of korter vóór de AOW-gerechtigde leeftijd die op grond van medische omstandigheden niet langer in ploegendienst te werk kunnen worden gesteld, hebben recht op een functie in dagdienst indien er voor hen een passende functie in dagdienst beschikbaar is. In deze gevallen vindt geen afbouw van ploegentoeslag plaats en zijn er geen gevolgen voor de opbouw van pensioen.
3. *Vergoeding van consignatie en extra opkomst*

De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten c.q. geconsigneerd te zijn voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

In geval van consignatie tijdens het weekend zal de leiding de desbetreffende medewerker daarvan uiterlijk de donderdag voorafgaand aan dat weekend om 16.00 uur in kennis stellen van deze dienst. Wanneer deze kennisgeving heeft plaatsgevonden en de aangekondigde consignatie heeft geen doorgang, dan zal deze vergoed worden als ware deze consignatiedienst wel gedaan, conform de daartoe geldende beloning, en telt hij cumulatief mee in het maximaal aantal te draaien consignaties per jaar.

Vindt de aankondiging van een weekend-consignatiedienst later plaats dan eerdergenoemde donderdag om 16.00 uur, dan zal uitsluitend op vrijwillige basis consignatiedienst plaatsvinden.

- a. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag een vergoeding.
- zo. 23.00 uur t/m vr. 23.00 uur: 0,75% van het schaalsalaris
 - vr. 23.00 uur t/m za. 23.00 uur: 1,50% van het schaalsalaris
 - za. 23.00 uur t/m zo. 23.00 uur en feestdagen: 2,50% van het schaalsalaris.

De reistijd naar en van het werk naar aanleiding van een oproep wordt aangemerkt als werktijd.

Werkgever streeft ernaar om werknemers niet meer dan 13 weekenden per jaar consignatiedienst te laten vervullen. Hierbij geldt als weekend de periode gelegen tussen vrijdag 23.00 uur en zondag 21.30 uur. Wanneer de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan eerder genoemd maximum worden verhoogd tot maximaal 19.

Wanneer hiervan sprake is (boven de 13 weekenden) dan geldt een aangepaste vergoeding:

- van vrijdag 23.00 uur tot zaterdag 23.00 uur een vergoeding van 2,5%
- van zaterdag 23.00 uur tot zondag 21.30 uur een vergoeding van 3,5%.

- b. Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt:
- een bedrag ter hoogte van 50% van het uur salaris voor een extra opkomst volgens tevoren gedaan verzoek of door een geconsigneerde werknemer op maandag t/m vrijdag;
 - een bedrag ter hoogte van 100% van het uur salaris voor opkomst naar aanleiding van onverwachte oproeping en oproeping op zaterdag en / of zondag.

4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling. In overleg met de Ondernemingsraad kunnen in het kader van de pilot flexibel werken afwijkende afspraken hierover zijn gemaakt.
- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. De vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en feestdagen. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten, of indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, vindt uitbetaling plaats volgens onderstaande regels. Voor de deeltijdwerker geldt onderstaande regeling indien hij meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag of dienst of week van een werknemer met een fulltime dienstbetrekking wordt overschreden; eveneens is sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de normale werktijden van vergelijkbare werknemers met een fulltime dienstbetrekking. In alle andere gevallen geldt voor deeltijdwerkers hetgeen in artikel 2, lid 7 is bepaald.
- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, *inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen*, de volgende percentages van het uursalaris:
- | | |
|--|---------|
| - uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur | : 150% |
| - uren op zaterdagen na 13.00 uur | : 175% |
| - uren op zondagen | : 200% |
| - uren op feestdagen | : 300%. |
- Indien overwerk leidt tot het verrichten van arbeid gedurende zes nachtdiensten in één week, zal het inkomen voor de zesde dienst per uur 175% van het uursalaris bedragen.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

Voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag: 100% per uur.

- d. Per maand worden de ingevolge deze cao toegekende percentages getotaliseerd.
- e. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.
- f. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3. c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m zaterdag 13.00 uur 50%.
- g. Werknemers in ploegdienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder f van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het schaalsalaris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt c.q. 1,5% van het schaalsalaris, indien de rust tussen 2 wachten 8 uur of minder bedraagt.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

5. Verzuimuren

- a. Onverminderd het in lid 4 onder b en c bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 23.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 05.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 9 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
 - b. De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.
6. Rusttijd in de fabriek nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend op de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en in de lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten. De vaststelling van het etmaal wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Indien op een feestdag volgens rooster niet hoeft te worden gewerkt, ontstaat geen recht op een vervangende vrije dag.

Artikel 11

Reiskosten

Voor de afstand woon-werkverkeer tot 10 km (heen en terug) wordt 17,50 euro per maand vergoed.
Voor de afstand woon-werkverkeer vanaf 10 tot en met 20 km (heen en terug) wordt 0,21 cent per kilometer vergoed met een maximum van 20 kilometer heen en terug.
Indien er een extra reis wordt gemaakt voor overwerk geldt een vergoeding van 0,30 cent per kilometer heen en terug met een maximum van 20 kilometer enkele reis.

Artikel 12

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629b BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de resp. bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van een zijner ouders of niet onder a genoemde kinderen, van schoonouders, schoonzoon, schoondochter alsmede broer of zuster;
 - c. gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - e. gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende een dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders en schoonouders;
 - g. gedurende eenmaal het aantal werkuren per week bij bevalling van de echtgenote;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen en onder gelijke voorwaarden bij buurplicht tot een maximum van 1 dag;
 - i. gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende een dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van de werknemer en gedurende een dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
 - k. indien zulks noodzakelijk is zal bij de toepassing van dit artikellid voor ploegenwerkers worden toegestaan dan zij, op jaarbasis, tot maximaal 2,5 uur resp. 5 uur kunnen verzuimen voor bezoek aan de arts resp. specialist;
 - l. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - m. de werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, gedurende vijf dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na de bevalling van de echtgenote. Dit kraamverlof dient te worden opgenomen binnen een periode van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Daarnaast heeft de partner recht op 5 weken onbetaald aanvullend geboorteverlof. De werknemer krijgt hiervoor een uitkering van het UWV. Het aanvullend geboorteverlof moet opgenomen worden binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En het geboorteverlof van 1 week moet zijn opgenomen.
 - n. de werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de eigen ouder van de werknemer.

- o. de werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV Werkbedrijf.
 - p. 1. indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van de vakvereniging is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet overschrijden.
 - 2. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door de vakvereniging georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging overwegen en ter zake met de vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald. Als regel wordt aan een werknemer ten hoogste eenmaal per 2 jaar verzuim met behoud van salaris als hier bedoeld toegekend. Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.
 - q. de noodzakelijk te verzuimen tijd voor het afleggen van examens, mits deze examens verband houden met door de werkgever in het kader van de studiekostenregeling goedgekeurde opleidingen.
 - r. De in dit lid bedoelde verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat deze bekend gemaakt is bij de werkgever en een duurzaam karakter heeft (langer dan 1 jaar).
3. Het bepaalde in artikel 628 van het BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het arbeidsreglement;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende,
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2e omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - d.w.z. ten minste een week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
- In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
4. De werknemer kan op zijn verzoek, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, eens in de 5 jaar gedurende een periode van 3 maanden onbetaald verlof opnemen. Een daartoe strekkend verzoek zal ten minste 6 maanden tevoren schriftelijk worden ingediend bij de werkgever.
5. *Zorgverplichtingen*
- a. Indien voor de werknemer sprake is van een zorgverplichting in het kader van de wet arbeid en zorg kunnen vakantiedagen of verlof worden opgenomen om de inkomensachteruitgang vanwege de terug val op 70% doorbetalingsverplichting te compenseren.

- b. Ouderschapsverlof
 1. De werkgever heeft zich verplicht de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof te volgen.
 2. De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn wettelijke recht op ouderschapsverlof zal dit tijdig, doch tenminste 3 maanden voor het moment waarop het verlof dient in te gaan, schriftelijk aan de werkgever meedelen.
 3. De wijze waarop het verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds.
 4. Voorzover de volledige premies betaald worden zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven c.q. door de werkgever voortgezet worden.

6. Mantelzorg

Indien een werknemer mantelzorg wenst te verlenen zullen werkgever en werknemer in overleg treden hoe invulling aan de combinatie werk en mantelzorg gegeven kan worden.

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende chronische ziek of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. Indien werknemer mantelzorg wenst te verlenen zullen werkgever en werknemer in overleg treden hoe invulling aan de combinatie werk en mantelzorg gegeven kan worden. Voor oplossing van eventuele knelpunten zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zoals langdurig zorgverlof, aanpassing (tijdelijke) arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof.

Artikel 12a

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. Voor de wettelijke uren (4 * de arbeidsduur per week) geldt dat deze uren moeten worden opgenomen binnen 6 maanden na afloop van het jaar waarin deze verworven. Voor de bovenwettelijke uren geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.

2. Duur van de vakantie

<i>Voor werknemers met een leeftijd:</i>	<i>Vakantie per vakantiejaar</i>
25 jaar t/m 21 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd	208 uur, waarvan 160 wettelijke en 48 bovenwettelijke uren
20 jaar t/m 16 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd	216 uur, waarvan 160 wettelijke uren en 56 bovenwettelijke uren
15 jaar t/m 11 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd	224 uur, waarvan 160 wettelijke uren en 64 bovenwettelijke uren
10 jaar of korter vóór de AOW-gerechtigde leeftijd	232 uur, waarvan 160 wettelijke uren en 72 bovenwettelijke uren

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 160 wettelijke uren en 40 bovenwettelijke uren, met dien verstande dat de vakantie bedraagt:

Voor de werknemers in 3-ploegendienst wordt een week aaneengesloten vakantie steeds gerekend voor 5 diensten.

- b. De werknemer, voor zover niet leerplichtig, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in afwijking van de in lid 2 a van dit artikel genoemde vakantierechten, per vakantiejaar recht op 192 uren, waarvan 160 wettelijke uren en 32 bovenwettelijke uren vakantie met behoud van salaris.
- c. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

- d. De peildatum voor de vaststelling van de onder a bedoelde leeftijden is steeds de eerste dag van het lopende vakantiejaar.
- e. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid zullen de wettelijke vakantieaanspraken volledig worden verworven. De bovenwettelijke vakantieafspraken worden verworven over het tijdvak van de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.

3. *Berekening aantal vakantiedagen*

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

4. *Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten*

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. *Aaneengesloten vakantie*

- a. De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers vakantie vast te stellen van ten hoogste 2 opeenvolgende weken. Het tijdstip van deze vakantie en andere voorwaarden worden uiterlijk voor het kerstreces door de werkgever na instemming van de Ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om een vakantie op te nemen van 120 uur aaneensluitend. Indien er sprake is van een bedrijfsvakantie kan voorafgaand of aansluitend aan deze bedrijfsvakantie nog 1 week worden opgenomen.
- b. Indien er in enig jaar geen bedrijfsvakantie wordt vastgesteld gelden de regels voor individuele vakantie-aanvragen, conform de regels zoals deze zijn vastgelegd in het bedrijfsreglement.
- c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b en/of
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - 4. te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 6 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de ondernemingsraad er de voorkeur aangeeft een overeenkomend aantal snipperdagen te doen opnemen.

6. Vakantiedagen

- a. Van de snipperdagen zijn (maximaal) 16 uren als collectieve vakantie aan te wijzen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad en (maximaal) 2 dagen als verplichte vakantiedagen aan te wijzen door de werkgever. De aanwijzing van deze dagen zal als regel bij de aanvang van het kalenderjaar geschieden.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

7. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

8. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b.
 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - zwangerschap of bevallingIn deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de periode waarin geen arbeid wordt verricht.
 2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan een vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10. *Vakantie bij ontslag*

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- e. Partijen komen overeen dat bij ontslag onmiddellijk na 2 jaar arbeidsongeschiktheid de volledige vakantie-rechten zullen worden verrekend en de wettelijke verjaringstermijn ingaat bij 3 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheidsperiode.

11. *Vervangende schadevergoeding*

Rechten op het genieten van vakantie uren kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12. *Uitvoeringsbepalingen*

- a. De aanvraag voor vakantie- of snipperuren moet ten minste 3 dagen voor de gewenste datum worden ingediend.
- b. Voor de werknemer, die niet gedurende de in artikel 6 lid 1 genoemde arbeidstijd per week werkt, worden de vakantie-rechten naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli t/m 30 juni van het daaropvolgende jaar.
2. Aan de werknemer die op 1 juli van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch als regel tegelijk met de salarisbetaling in mei, een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van zijn roosterinkomen op jaarbasis. De vloer in de vakantietoeslag wordt gelijkgesteld aan het maximum schaalbedrag van functiegroep III. Het roosterinkomen op jaarbasis bedraagt 12 x het maandinkomen dat gedurende het vakantiejaar voor de werknemer gegolden heeft. In verband hiermede vindt zo nodig tegen het einde van het vakantiejaar een afrekening plaats. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer, die na 1 juli van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.

Artikel 13a

Extra uitkering

1. Iedere werknemer die op de dag van uitkering in december van enig jaar in dienst is van de werkgever en gedurende het gehele voorafgaande jaar in dienst van de werkgever was, heeft, indien de bedrijfsresultaten het toelaten, recht op een uitkering van 8 1/3% van de som van de in het voorafgaande kalenderjaar verdiende maandinkomens, excl. de vakantietoeslag. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar zijn dienstverband beëindigt ontvangt bij de eindafrekening een uitkering over het in het lopende jaar totaal verdiende maandinkomen indien hij op het moment dat het dienstverband eindigt ten minste 2 jaar onafgebroken in dienst is geweest.
2. Indien de bedrijfsresultaten aanleiding geven tot het niet uitbetalen van de uitkering dan wel het uitbetalen van een lagere uitkering dan genoemd in lid 1 van dit artikel dan zal deze beslissing slechts in overleg met de vakvereniging genomen worden.

Artikel 14

Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

1. Aan de werknemer wiens dienstverband bij de werkgever tenminste twee maanden heeft geduurd geldt bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste twee jaar het volgende:

maand 1 tot en met 6:	doorbetaling c.q. aanvulling tot 100% van het oude loon;
maand 7 tot en met 12:	doorbetaling c.q. aanvulling tot 95% van het oude loon;
maand 13 tot en met 18:	doorbetaling c.q. aanvulling tot 90% van het oude loon;
maand 19 tot en met 24:	doorbetaling c.q. aanvulling tot 85% van het oude loon.

Indien een werknemer gedurende deze periode arbeid verricht, wordt over de gewerkte tijd het daarbij behorende loon betaald en over de niet-gewerkte tijd ontvangt de werknemer de geldende doorbetaling c.q. aanvulling.

De hierboven genoemde percentages doorbetalingen c.q. aanvullingen gelden met terugwerkende kracht, doch in het geval dat er meer is betaald dan is afgesproken, dan zal het eventuele meerdere boven hetgeen is afgesproken niet worden verrekend dan wel teruggevorderd.

In geval van daarop volgende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en voor zolang werknemer in dienst bij werkgever, geldt het volgende:

2. *minder dan 35% arbeidsongeschikt*

De werknemers krijgen na 2 jaar arbeidsongeschiktheid het inkomen uit werk aangevuld als volgt:

3 ^e ziektejaar	80% van het arbeidsongeschikte deel
4 ^e ziektejaar	70% van het arbeidsongeschikte deel
5 ^e ziektejaar	60% van het arbeidsongeschikte deel
6 ^e ziektejaar en verder	50% van het arbeidsongeschikte deel

3. *35% - 80% arbeidsongeschikt*

Synbra Holding heeft per 1 januari 2009 voor al haar Nederlandse bedrijven gekozen voor de nieuwe collectieve WGA-hiaat Uitgebreid verzekering.

Deze verzekering vult het inkomen aan tot minimaal 70% van het (max) dagloon en, indien men aan de inkomenseis voldoet (minstens 50% benutting van de resterende verdiencapaciteit), wordt de uitkering opgehoogd tot 75%. Werkgever en werknemer betalen ieder 50% van de verschuldigde premie.

4. *80% - 100% arbeidsongeschikt*

Voor de zogenaamde IVA-gevallen waarbij duidelijk is dat er eigenlijk geen sprake kan zijn van terugkomst of van re-integratie geldt voor de eerste twee jaar van de volledige arbeidsongeschiktheid een garantie van 100% van het laatstverdiende loon.

5. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. De in lid A.1 en B.1 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren resp. in te trekken ten aanzien van de werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van de voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen
 - b. misbruik maken van deze voorziening
 - c. de controlevoorschriften overtreden.
 Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie (in de vorm van een schriftelijke waarschuwing of een geldboete) opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.
8. Werknemers die bij het verbreken van het dienstverband aan het eind van de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid een leeftijd 10 jaar of korter vóór de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, zullen tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een aanvulling op de wettelijke uitkeringen worden toegekend van 10% tot een maximum van het VUT-uitkeringsniveau. Deze aanvulling wordt niet verstrekt indien deze in mindering wordt gebracht op de uitkeringen.

Artikel 15

Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WAO/WIA/WGA
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten mits deze niet duurzaam gescheiden leefden; dan wel degene met wie de werknemer duurzaam gehuwd samenleefde.
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
3. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdiende, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van een van de in artikel 629 BW, lid 3 genoemde redenen geen aanspraak bestaat op loondoorbetaling krachtens artikel 629 BW, lid 1.

Artikel 16

Scholing en vorming jeugdigen

1. *Vorming*

Niet leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of een dag per week met behoud van salarisdeel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. Vakopleiding

Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming een ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs resp. het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

3. Cumulatie van 1 en 2 vindt niet plaats.

Artikel 16a

Opleidingsfonds vakopleiding

Indien Synprodo Productie bv gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP).

Synprodo Productie bv verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.

Artikel 17

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij ter zake overleg heeft gepleegd met de vakvereniging.

De premieverdeling voor het ouderdomspensioen is vastgesteld op 1/3 werknemer en 2/3 werkgever.

Artikel 18

Verhoging AOW leeftijd

De regelingen in de cao waaraan een leeftijd is gekoppeld worden verschoven gelijk aan het tempo dat de AOW leeftijd wordt verhoogd.

Artikel 19

Arbeidsreglement

De werkgever is bevoegd een arbeidsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

Artikel 20

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao wijzigingen in de salarisp bepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan de andere partij op te zeggen.

Artikel 21

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2025 en eindigt per 1 april 2026 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Synprodo Produktie bv te Wychen
Directie

FNV te Utrecht

BIJLAGE I

Funcielijst

<i>Groep I (0-19,5 pnt. GM'64/ORBA)</i>	Onbezet
<i>Groep II (20-39,5 pnt. GM'64/ORBA)</i>	Inpakker
<i>Groep III (40-59,5 pnt. GM'64/ORBA)</i>	Heftruckchauffeur Operator algemeen VS Operator algemeen SX Operator special products Operator expeditie SX
<i>Groep IV (60-79,5 pnt. GM'64/ORBA)</i>	Magazijnmeester TD Meewerkend voorman Inpakkerij Operator expeditie VS Operator expeditie/rangeerder Operator schuimerij Transporteur
<i>Groep V (80-99,5 pnt. GM'64/ORBA)</i>	Machinevoerder blokvorm SX Meewerkend voorman expeditie SX Meewerkend voorman expeditie VS Operator vormdelen SX
<i>Groep VI (100-119,5 pnt. GM'64/ORBA)</i>	Monteur TD Machinevoerder contoursnijlijn Ploegenmonteur TD/VS Assistent Meewerkend Voorman VS
<i>Groep VII (120-144,5 pnt. GM'64/ORBA)</i>	Monteur ETD Voorman VS Machinevoerder snijlijnen SX Modelmaker
<i>Groep VIII (145-169,5 pnt. GM'64/ORBA)</i>	Meewerkend voorman ETD Meewerkend voorman TD/VS/Ombouw Voorman SX

Beroepsprocedure functiewaardering

1. De werknemer dient zijn bezwaar eerst schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, (o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz.) te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar aan de werknemer, vervolgens wordt het bezwaar in behandeling genomen.
2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakverenigingen.

Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en die van de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

3. Bovengenoemde procedure geldt voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de bestuurder van de onderneming. De bestuurder kan zich bij de behandeling van het bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

BIJLAGE 3

Salarisschalen

Per 1 april 2025 worden de salarisschalen en daadwerkelijke salarissen verhoogd met 5%.

Tabel leeftijd- c.q. functiejaarschaal per 1 april 2025 (incl. 5% verhoging):

Groep	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
EURO							
15 jaar	€ 1.151,85						
15,5 jaar	€ 1.277,85						
16 jaar	€ 1.408,05	€ 1.414,35					
16,5 jaar	€ 1.530,90	€ 1.544,55					
17 jaar	€ 1.661,10	€ 1.671,60					
17,5 jaar	€ 1.785,00	€ 1.802,85					
18 jaar	€ 1.909,95	€ 1.928,85	€ 1.982,40				
18,5 jaar	€ 2.040,15	€ 2.062,20	€ 2.092,65				
19 jaar	€ 2.137,80	€ 2.171,40	€ 1.144,50	€ 2.201,85			
19,5 jaar	€ 2.239,65	€ 2.269,05	€ 2.304,75	€ 2.317,35			
20 jaar	€ 2.339,40	€ 2.375,10	€ 2.408,70	€ 2.424,45	€ 2.502,15		
20,5 jaar	€ 2.448,60	€ 2.478,00	€ 2.512,65	€ 2.546,25	€ 2.621,85		
21 jaar	€ 2.545,20	€ 2.608,20	€ 2.678,55	€ 2.679,60	€ 2.736,30	€ 2.826,60	
21,5 jaar				€ 2.730,00	€ 2.801,40	€ 2.890,65	
22 jaar				€ 2.786,70	€ 2.861,25	€ 2.959,95	€ 3.056,55
22,5 jaar					€ 2.917,95	€ 3.019,80	€ 3.121,65
23 jaar					€ 2.977,80	€ 3.082,80	€ 3.197,25

Groep	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
EURO							
0 Functiejaars	€ 2.545,20	€ 2.608,20	€ 2.678,55	€ 2.786,70	€ 2.977,80	€ 3.214,05	€ 3.471,30
1 Functiejaars	€ 2.583,00	€ 2.643,90	€ 2.713,20	€ 2.829,75	€ 3.030,30	€ 3.259,20	€ 3.515,40
2 Functiejaars	€ 2.616,60	€ 2.686,95	€ 2.755,20	€ 2.877,00	€ 3.076,50	€ 3.305,40	€ 3.558,45
3 Functiejaars	€ 2.651,25	€ 2.722,65	€ 2.795,10	€ 2.930,55	€ 3.121,65	€ 3.358,95	€ 3.606,75
4 Functiejaars	€ 2.693,25	€ 2.760,45	€ 2.831,85	€ 2.964,15	€ 3.172,05	€ 3.402,00	€ 3.649,80
5 Functiejaars	€ 2.725,80	€ 2.800,35	€ 2.874,90	€ 3.006,15	€ 3.219,30	€ 3.452,40	€ 3.688,65
6 Functiejaars		€ 2.836,05	€ 2.913,75	€ 3.050,25	€ 3.268,65	€ 3.494,40	€ 3.730,65
7 Functiejaars			€ 2.954,70	€ 3.094,35	€ 3.312,75	€ 3.545,85	€ 3.784,20
8 Functiejaars					€ 3.364,20	€ 3.591,00	€ 3.826,20
9 Functiejaars						€ 3.640,35	€ 3.872,40
10 Functiejaars							€ 3.916,50

Sociaal beleid

Gezond werken

- a. Het beleid van Synprodo Produktie bv is gericht op het voorkomen en terugdringen van ziekteverzuim. Dit kan alleen bereikt worden d.m.v. een samenhangend pakket van maatregelen. De directie bespreekt met de HSE-beleidscommissie de beleidsvoornemens en de voorstellen met betrekking tot dit samenhangend pakket van maatregelen.
- b. De HSE-beleidscommissie bestaande uit 12 personen zal met 2 personen worden uitgebreid, aan te wijzen door de O.R.
- c. Tot dit pakket van maatregelen behoren in ieder geval:
 - 1. aansluiting bij een Arbo-dienst
 - 2. opzet en introductie verzuimbegeleiding en registratie
 - 3. werkhervattingsaanpak
 - 4. opstellen van risicoprofielen voor functies met een hoog verzuimrisico
 - 5. evaluatie verzuimaanpak
 - 6. voeren van preventief beleid
- d. De vakorganisaties zullen in het periodiek overleg geïnformeerd worden over de resultaten van bovengenoemde maatregelen.
- e. Arbeidsongeschiktheid:
 - 1. De werkgever zal tezamen met de OR en in consultatie met de Arbo-dienst nagaan welke functies in principe vervuld kunnen worden door een arbeidsgehandicapte/
 - 2. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - (1) de (fysieke) vereisten voor de betreffende functie;
 - (2) in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie parttimers te hebben.
 - 3. De aldus genomineerde functies zullen (wanneer deze vrij komen) vervuld gaan worden door een arbeidsgehandicapte.
 - 4. Onder arbeidsgehandicapte wordt verstaan degene die door een handicap niet meer in staat is hun oorspronkelijke functie te vervullen, doch wel in staat zijn om gedurende enige tijd per dag arbeid te verrichten.
 - 5. Wanneer iemand arbeidsgehandicapt wordt zal in overleg met de Arbo-dienst worden vastgesteld of hij/zij in een van de genomineerde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, zal ontslag worden aangevraagd.
 - 6. De vakorganisaties zullen tijdens het periodiek overleg over de uitwerking van dit artikel worden geïnformeerd.

Bedrijfsvoering

- f. Synprodo Produktie bv zal zich openstellen voor problemen of knelpunten en hier de nodige aandacht aan besteden, indien deze zich binnen de organisatie voordoen.
- g. Met name die knelpunten zullen verder worden geïnventariseerd die betrekking hebben op:
 - 1. personeelsbezetting
 - 2. planning/organisatie
 - 3. communicatie
 - 4. arbeidsomstandigheden/veiligheid
 - 5. verbetering van het arbeidsproces
 - 6. onderhoud van machines
- h. In overleg met de medewerkers zal getracht worden de aard en de omvang van deze problemen te achterhalen en hiervoor oplossingen te vinden. De oplossingen, maar ook de onmogelijkheden, zullen met de medewerkers worden gecommuniceerd.

- i. Om de bovenstaande doelstelling te bereiken zal met name aan de volgende punten nadrukkelijk aandacht worden besteed:
 - 1. het werkoverleg zal worden ingevoerd.
 - 2. investeringen en aanpassingen op het gebied van arbeidsomstandigheden zullen worden overlegd met de werknemers.
 - 3. het streven naar het kunnen inzetten van multifunctionele medewerkers zal uitgangspunt van beleid zijn.
 - 4. het inzetten van uitzendkrachten zal tot minimum beperkt worden.
 - 5. Bovenstaande zal jaarlijks met de OR worden geëvalueerd.
- j. De directie zal de bestaande praktijk m.b.t. Arbo-investeringen met de OR continueren.
- k. De werkgever zal ernaar streven alle werknemers in de onderneming en de vakvereniging te informeren over de gezondheidsgevaaren van de (chemische) stoffen die in de onderneming als grond- en hulpstoffen worden gebruikt, worden geproduceerd, of als tussenstof in de productieprocessen ontstaan.
- l. Vakbonden zullen tijdens het periodiek overleg worden geïnformeerd.

Functiewaardering

- m. Vakbonden kunnen eventuele voorstellen ten aanzien van de functielijst in de cao volgens de geëigende procedures aan de orde stellen.

Wet verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektewetjaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV Werkbedrijf opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundige oordeel aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient dit deskundige oordeel binnen 10 dagen aan te vragen.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV Werkbedrijf zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen met een maximum van totaal 104 weken.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de ARBO dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Protocolafspraken tijdens de looptijd van de cao 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026

- Gedurende de looptijd van de cao wordt een DI-studie uitgevoerd door SPDI (Sociale partners in duurzame inzetbaarheid).
- De AWWN werkgeversbijdrageregeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.
- De regeling omtrent het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.
- De gedifferentieerde premie voor de WGA wordt gedurende de looptijd van de cao niet doorberekend aan de werknemer.