COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Essity Operations Gennep B.V.

en

FNV te Utrecht

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan voor de periode van
1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028.

Looptijd RVU-regeling: 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028.

©2026 Cao-partijen 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.

Inhoudsopgave cao

blz.

Hoofdstuk A - Algemeen 4
1. Definities 4
2. Algemene verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar 4
3. Algemene verplichtingen van de werkgever 5
   - Milieu/VGW/Arbo 5
   - Werkgelegenheid 5
4. Algemene verplichtingen van de werknemer 6
5. Werkgeversbijdrage 7
6. Vakbondswerk in de onderneming 7
7. Duur en beëindiging van de overeenkomst 8

Hoofdstuk B - Aard van de dienstbetrekking 9
8. Aanneming en ontslag 9
   - Proeftijd 9
   - Aard van het dienstverband 9
   - Opzegging dienstverband 9
   - Ontslag op staande voet 9
   - Aanzegtermijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 9
   - Opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen 9
9. Arbeidsduur en dienstrooster 10
   - Dienstrooster en -wijzigingen 10
   - Verzuimuren voor nachtelijke arbeid buiten het dienstrooster 11
10. Feestdagen 11

Hoofdstuk C - Beloning 12
11. Vaststelling van het maandsalaris 12
   - Functiegroepen en salarisschalen 12
   - Groepsindeling 12
   - Beroepsprocedure 12
   - Jaarlijkse herziening maandsalarissen 12
   - Indeling in salarisschalen bij indiensttreding 13
   - Herziening maandsalarissen bij:
     - Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie) 13
     - tewerkstelling in een lager ingedeelde functie 13
   - Waarnemen van hogere functie 14
   - Afwijkende bepalingen 14
   - Uitbetaling salaris 14
12. Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen 15
   - Toeslag voor het werken buiten het dagvenster (roostertoeslag) 15
   - Jaarroostertoeslag 15
   - Afbouwregeling 15
   - Regeling oudere werknemers 15
   - Calamiteitentoeslag 16
13. Beloning van afwijkende uren 16
   - Verschoven uren 16
   - Overwerk 16
   - Consignatie 17
   - Oudere werknemers 17
   - Tijd voor tijd 17
   - Vergoeding tijd benodigd voor omkleden en overdracht 17

Hoofdstuk D - Afwezigheid 18
14. Vakantieregeling 18
Vakantiejaar 18
Vakantierechten 18
Tijdsduur en tijdstip van de vakantie 18
Collectieve bedrijfsvakantie 18
Vakantie buiten het vakantiejaar 19
Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden 19
Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht 19
Vakantie bij aanvang en beëindiging van dienstverband 20
Doorbetaling maandinkomen 20
15. Geoorloofd verzuim 20
16. Verzuim zonder behoud van inkomen 21
Verlet 21
Verkorte werkweek 21
Aanvulling op werkloosheidsuitkering 21

Hoofdstuk E - Bijzondere uitkeringen en tegemoetkomingen 23
17. Vakantietoeslag 23
18. Extra uitkeringsregeling 23
19. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (indien de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen) 23
20. Uitkering bij overlijden 27
20A WGA 27

Hoofdstuk F - Diverse bepalingen 29
21. Pensioenregeling 29
22. Scholing 29
Bij- en nascholing 29
Omscholing 29
Opleiding 29
23. Levensfasebudget 30
24. Vakbondscontributie 30
25. Budget voor Duurzame Inzetbaarheid 30

Bijlagen
Bijlage I Functiegroepen en -grenzen in punten Orba PM® 31
Bijlage II Salarisschalen 32
Bijlage III Protocollen 33
Bijlage IV Voorbeeldberekeningen roostertoeslag (artikel 12 lid 1) 35
Bijlage V Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (indien 1e ziektedag voor 1 januari 2004 is gelegen) 40
Bijlage VI Opleidingsafspraken 42
Bijlage VII Reglement levensfaseverlof 43
Bijlage VIII Procedure wissel van roosterregel Essity Gennep 47

Hoofdstuk A - Algemeen

Artikel 1.

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever:	Essity Operations Gennep B.V.
b. vakvereniging:	Elk van de vakverenigingen hiervoor genoemd.
c. werknemer:	Elke persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld op grond van functie-classificatie in een van de functiegroepen vermeld in bijlage I. Als werknemer wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker.
d. arbeidsgehandicapte werknemer:	De werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
e. ondernemingsraad:	De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
f. dag:	Kalenderdag van 0:00 uur tot 24:00 uur.
g. week:	Tijdvak van zondag 0:00 uur tot zaterdag 24:00 uur.
h. maand:	Kalendermaand.
i. dienstrooster:	Een regeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken.
j. dienst:	Een aaneengesloten periode waarin de werknemer, hoogstens onderbroken door één of meer pauzes, tussen twee elkaar opvolgende rustperiodes arbeid verricht**.**
k. dagvenster**:**	De uren tussen 07:00 uur en 18:00 uur op maandag tot en met vrijdag.
l. maandsalaris:	Een salaris als opgenomen in de tabel van bijlage II en nader omschreven in artikel 11. Het maandsalaris is gebaseerd op een gemiddeld 38-urige werkweek.
m. maandinkomen:	Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele toeslag, bedoeld in artikel 12 lid 1 en eventueel aangevuld met een persoonlijke toeslag, bedoeld in artikel 11 lid 7 onder b sub ii, voor gedeelten van een maand naar evenredigheid berekend.
n. uurloon:	0,61% van het maandsalaris.

Artikel 2.

Algemene verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar

1. De partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

2. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal:
   a. de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers.

   b. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt.

3. De vakverenigingen zullen bevorderen dat hun leden een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard, ondertekenen.

4. De partijen zullen interpretatieverschillen van de onderhavige cao als cao-partijen behandelen, bijvoorbeeld tijdens het periodiek overleg of tijdens de cao-onderhandelingen.

Artikel 3.

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werkgever is gehouden met de werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.

3. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren, die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende, zich voordoende omstandigheden.

4. Zo mogelijk binnen 2 maanden nadat overeenstemming is bereikt over de tekst van deze cao, zal de werkgever deze in het Essity Gennep documentatiesysteem (DMS) opnemen.

5. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, voordat wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daarvoor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure. Het streven van werkgever is erop gericht om, met uitzondering van opleidingstrajecten, vacatures vast in te vullen.

6. Eens per half jaar zal de werkgever met de ondernemingsraad de hierna volgende onderwerpen evalueren en beleid en de verwachtingen over de komende zes maanden bespreken:
   - de duur en de omvang van het inlenen van arbeidskrachten;
   - de aard en de omvang van tijdelijke dienstverbanden;
   - de ontwikkeling van deeltijdarbeid;
   - de aard en omvang van uit te besteden werk;
   - de duur en de omvang van het overwerk.

   De werkgever werkt alleen samen met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

7. Milieu/VGW/Arbo
   a. De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen of verminderen van belastingen van het milieu. De vakverenigingen zullen hierover door de werkgever periodiek worden geïnformeerd. In zijn opleidingsbeleid/arbo-beleid zal de werkgever aandacht geven aan de verbetering van de interne milieuzorg en arbeidsomstandigheden.

   b. De hierboven aangegeven inspanning laat onverlet de verantwoordelijkheid van iedere werknemer ten aanzien van de op zijn werkplek betrekking hebbende milieuzaken.

   c. De werkgever zal de Arbo-preventiemaatregelen op het huidige niveau en onder de bestaande voorwaarden continueren.

8. Werkgelegenheid
   a. i. De werkgever zal de vakverenigingen tenminste tweemaal per jaar informeren over de gang van zaken in de onderneming en met name over de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid en levensfasebewust beleid.

      ii. De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over te verrichten investeringen, die leiden tot ingrijpende wijzigingen in de personeelsomvang alsmede over subsidie-aanvragen ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering, die in dit kader worden gedaan.

b. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. Een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

c. i. Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015 en de Wet op de ondernemingsraden, dient de werkgever, indien hij tot de conclusie is gekomen:
- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te verkopen, te sluiten en/of;
- de personeelsbezetting te herzien;

bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen te betrekken.
Voorop staat dat werkgelegenheid, dat wil zeggen de zekerheid van een baan, voor werknemers in vaste dienst bij de werkgever één van de belangrijkste pijlers in het sociale beleid van de werkgever is. Dit wordt mede vorm gegeven in de volgende afspraak:

Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar wordt gebracht, zullen tijdens de looptijd van de cao geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers die op het moment van het afsluiten van de cao voor onbepaalde tijd in dienst zijn, respectievelijk tijdens de looptijd van de cao voor onbepaalde tijd zullen worden aangenomen.

Mocht enige omstandigheid een aanmerkelijke personeelsreductie noodzakelijk maken, dan zal de werkgever, naast natuurlijk verloop, maatregelen nemen en voorzieningen treffen die erop gericht zijn werknemers zo veel als mogelijk intern (binnen Essity Netherlands B.V.), dan wel extern te herplaatsen. Voor die werknemers voor wie de arbeidsplaats vervalt en interne herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort, zal de werkgever een maximale inspanning leveren om deze werknemers te ondersteunen en te doen bemiddelen naar een nieuwe (vaste) baan extern. Daartoe zal een professionele organisatie worden ingeschakeld.

Mochten onverhoopt andere maatregelen noodzakelijk zijn, dan zal de werkgever niet besluiten anders dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad, in welk overleg met name aandacht zal worden besteed aan eerdergenoemde omstandigheden.

ii. De werkgever zal tijdig de vakverenigingen en de ondernemingsraad inlichten omtrent de overwogen maatregelen en met hen bespreken wanneer het betrokken personeel zal worden ingelicht. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voortvloeiende sociale gevolgen voor de betrokken werknemers met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad bespreken, evenals het treffen van regelingen om de sociale gevolgen zoveel mogelijk te beperken.

Artikel 4.

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht hiertoe is gegeven.

3. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.

   De werknemer verplicht zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd te houden aan het dienstrooster.

4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werknemer en verplicht tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.

5. Werknemers zijn gerechtigd om nevenwerkzaamheden te verrichten, mits deze de goede vervulling van hun functie bij de werkgever niet belemmeren. De werknemer is verplicht om de werkgever schriftelijk te informeren over de aard en omvang van de nevenwerkzaamheden bij indiensttreding of voordat deze worden aangevangen.

   De werkgever kan nevenwerkzaamheden verbieden indien er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Objectieve rechtvaardigingsgronden omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

   - Bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer.
   - Bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie.
   - Vermijden van belangenconflicten.
   - Waarborging van de integriteit van overheidsdiensten.

   Indien de werkgever van mening is dat er een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat om de nevenwerkzaamheden te verbieden, zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van het verbod en de reden(en) daarvoor.

6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

7. De werknemer is gehouden met de werkgever een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.

8. Iedere werknemer is verplicht zich, indien werkgever en bedrijfsarts dat nodig oordelen, te onderwerpen aan een medische controle door de bedrijfsarts en/of een door deze aan te wijzen specialist, met inachtneming van de richtlijnen d.d. 1 januari 1995 van het KNMG[1].

9. De in dit artikel genoemde verplichtingen gelden onverminderd die verplichtingen, de werknemer opgelegd krachtens de artikelen 7: 611 en 661 van het BW.

10. Indien de werkgever als gevolg van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 5.

Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze thans geldt.

Artikel 6.

Vakbondswerk in de onderneming

1. De werkgever geeft elk van de vakverenigingen faciliteiten voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuren binnen de onderneming niet worden doorkruist.

2. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.

3. De bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen kunnen zich bij hun besprekingen met de werkgever laten vergezellen door een onderhandelingsdelegatielid uit de bedrijfsledengroep van hun vakverenigingen.

[1] Koninklijke Nederlandse Maatschappij der Geneeskunst

4. De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen wie van de leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep.

5. In beginsel worden vergaderingen van de in lid 4 bedoelde bestuursleden buiten werktijd gehouden. Bestuursleden, die in verband met hun dienstrooster de vergaderingen niet kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergaderingen behoren bij te wonen.

6. De in lid 4 bedoelde bestuursleden kunnen in de door de werkgever vast te stellen bedrijfsruimte met de leden van de vakverenigingen individuele contacten hebben.

7. Door de in lid 4 bedoelde bestuursleden zal in redelijke mate gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in lid 5 en lid 6 bedoelde activiteiten. Daarbij zal door de vakverenigingen gezamenlijk een maximum van 1/2 werkuur per jaar per werknemer niet worden overschreden.

8. De in lid 4 bedoelde bestuursleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste 2 dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken.
   Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de werkgever vastgestelde wijze geregistreerd.

9. Indien dit voor een behoorlijke communicatie tussen bestuursleden als bedoeld in lid 4 en de leden van de vakverenigingen nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik gemaakt worden. Van de op de publicatieborden aangebrachte mededelingen zal een afschrift ter kennisname aan de werkgever worden verstrekt.

10. De werkgever zal erop toezien dat de werknemer, die een bestuursfunctie in de bedrijfsledengroep vervult niet op grond daarvan in zijn positie als werknemer wordt benadeeld.

Artikel 7.

Duur en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2026 en eindigt op 30 juni 2028 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Aldus vastgesteld te Gennep, op 30 juni 2026.

Voor:

Essity Operations Gennep B.V. FNV te Utrecht

Hoofdstuk B - Aard van de dienstbetrekking

Artikel 8.

Aanneming en ontslag

1. Proeftijd
   a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
   b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
   c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
   d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.

2. Aard van het dienstverband
   a. Het dienstverband wordt geacht voor volledige arbeidstijd te zijn aangegaan, tenzij schriftelijk een kortere arbeidstijd(deeltijd) wordt overeengekomen, in welk geval de cao, voor zover niet uitdrukkelijk anders is bepaald, naar rato van toepassing is.
   b. Voorts kan een dienstverband worden aangegaan:
      i. Voor onbepaalde tijd
      ii. Voor een bepaalde tijdsduur.

3. Opzegging dienstverband
   Het dienstverband van de werknemer eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist op de dag waarop de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt c.q. de eerste dag waarop de werknemer recht heeft op een AOW-uitkering. Voorts geldt voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst met een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is het bepaalde in artikel 7: 672 BW.
   Voor de werknemer die voor bepaalde tijdsduur in dienst is, geldt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De artikelen 7: 667, 668 en 668a BW zijn van toepassing.

4. Ontslag op staande voet
   leder dienstverband kan onmiddellijk worden opgezegd in geval van een dringende reden zoals bedoeld in de artikelen 7: 678 en 679 BW.

5. Aanzegtermijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
   Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk worden geïnformeerd over of de arbeidsovereenkomst eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze aanzegtermijn geldt niet voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd korter dan zes maanden en voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld,

6. Opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen
   Het bepaalde in artikel 7: 670 BW lid 3 is voor de werknemer, als bedoeld in lid 2 onder b sub ii van dit artikel, niet van toepassing.

7. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.

Artikel 9.

Arbeidsduur en dienstrooster

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
   a. Een dagdienstrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
      De arbeidstijden liggen normaliter op maandag tot en met vrijdag in het dagvenster. De werknemer kan in incidentele gevallen in overleg met de leidinggevende de duur van zijn werkweek variëren tussen minimaal 27 uur en maximaal 45 uur per week, waarbij over 13 weken een gemiddelde werkweek van 40 uur per week geldt.

   b. Een ATM-rooster waarover werkgever en ondernemingsraad overeenstemming hebben bereikt.
      Een dergelijk rooster zal binnen de gegeven bedrijfseconomische randvoorwaarden zoveel mogelijk op basis van ergonomische criteria worden vormgegeven.

2. In wisseldienstroosters, dat wil zeggen dienstroosters waarbij sprake is van een overdracht van werkzaamheden tussen (groepen van) werknemers in elkaar opvolgende diensten, is de arbeidsduur van de dienst gelijk aan de dienstlengte tussen de gebruikelijke begin- en eindtijden c.q. wisseltijden van die diensten. De noodzakelijke tijd voor de overdracht van werkzaamheden rond het wisseltijdstip wordt geacht tot deze arbeidsduur te behoren.

3. a. De in een dienstrooster opgenomen arbeidsduur zal per dienst niet meer dan 9 uur bedragen.

   a. De in een dienstrooster opgenomen arbeidsduur zal per week niet meer dan 40 uur bedragen.

   b. De in een dienstrooster opgenomen arbeidsduur zal per periode van 13 weken niet meer dan gemiddeld 40 uur per week bedragen.

   c. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad van de onder b genoemde norm afwijken.

4. Dienstrooster en -wijzigingen
   a. Iedere werknemer wordt door de werkgever in kennis gesteld van het dienstrooster waarin hij werkt.
      In beginsel wordt een dienstrooster voor zo lang mogelijke termijn vastgesteld, maar minimaal voor een half jaar. Indien bijzondere bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven kan een dienstrooster tussentijds worden gewijzigd.

   b. Bij wijziging van een dienstrooster waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad.

   c. Bij wijziging van een dienstrooster wordt het gewijzigde rooster zovel als mogelijk op basis van vrijwilligheid ingevuld. Indien een gewijzigd rooster niet op basis van vrijwilligheid kan worden ingevuld kan de werkgever een of meerdere werknemers aanwijzen om in het gwijzigde rooster te gaan werken. Werkgever zal hierbij zoveel als mogelijk rekeing houden met privéverplichtingen van de betreffende werknemer(s). Werkgever zak ernaar streven dat een werknemer niet meer dan 1 keer per jaar wordt aangewezen om in een gewijzigd dienstrooster te gaan werken. De procedure roosterwijziging is opgenomen in bijlage VIII.

   d. Een wijziging van dienstrooster wordt minimaal 28 dagen voor aanvang van het nieuwe rooster door de werkgever aan de werknemer bekend gemaakt. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever een kortere mededelingstermijn vaststellen.

   e. In afwijking van artikel 7:628a BW wordt de oproeptermijn voor inleenkrachten verkort tot minimaal 1 dag (i.p.v. 4 dagen).

   f. In een dienstrooster kunnen werkdagen worden aangewezen waarop de werknemer flexibel inzetbaar is. Voorbeelden van deze flexibele inzetbaarheid zijn reservediensten en op- en afschakeldiensten.

5. Indien een dienstrooster een hogere arbeidsduur kent dan gemiddeld 38 uur per week wordt het meerdere aan uren vooraf en/of in de loop van het betreffende jaar door de werkgever uitgeroosterd. De wijze van uitroostering wordt door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

6. De werknemer die door de datum van zijn indiensttreding te weinig vakantie-respectievelijk tijd-voor-tijduren opbouwt om aan collectieve stops te kunnen deelnemen, zal tijdens deze stops toch vrijaf ontvangen, met dien verstande dat de hierdoor teveel genoten vrije diensten worden verrekend met zijn toekomstig recht op vakantie-respectievelijk- compensatiediensten.

7. Verzuimuren voor nachtelijke arbeid buiten het dienstrooster
   a. Indien een werknemer direct voorafgaand aan zijn ochtend- of dagdienst buiten zijn dienstrooster tussen 22.00 uur en het begin van zijn ochtend- of dagdienst arbeid moet verrichten, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust in zijn ochtend- of dagdienst evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht.
      Bovenstaande is gericht op overwerk en consignatie. Bovenstaande is niet van toepassing op de tijd direct aansluitend op de werktijd volgens rooster die noodzakelijk is voor een goede afronding en overdracht van de werkzaamheden tot een maximum van 30 minuten.

   b. Indien de onder a bedoelde arbeid meer dan 6 werkuren bedraagt of de werknemer 3 maal of meer in de genoemde nachtelijke periode arbeid moet verrichten, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust direct aansluitend aan de laatste arbeid in die nacht 9 slaapuren met een maximum van één dienst toegekend.

   c. Indien de onder a en b bedoelde arbeid wordt verricht tussen 22.00 uur en 5.00 uur zal ook de tijd, die de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan, aan de onder a genoemde roosteruren of aan de onder b genoemde slaapuren worden toegevoegd**.**

Artikel 10.

Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

2. a. Er wordt niet gewerkt:
   - van 6.00 uur op 1e paasdag tot 6.00 uur op de dag na 2e paasdag;
   - van 06.00 uur op 1e pinksterdag tot 06.00 uur op de dag na 2e pinksterdag ;
   - van 6.00 uur op Koningsdag tot 6.00 uur de volgende dag;
   - van 6.00 uur op Hemelvaartsdag tot 6.00 uur de volgende dag;
   - in lustrumjaren op 5 mei van 6.00 uur tot 6.00 uur op 6 mei;
   - van 24 december 18.00 uur tot 27 december 06.00 uur;
   - van 31 december 18.00 uur tot 2 januari 06.00 uur.

   b. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever van het onder a. gestelde afwijken.

   c. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt, maar conform dienstrooster wel op die dag zou zijn gewerkt, wordt het maandinkomen over die dag normaal doorbetaald.

   d. Indien wel op een feestdag wordt gewerkt, ontvangt de werknemer een extra toeslag van 200% op het uurloon.

   In geval conform dienstrooster op een feestdag wordt gewerkt, wordt de onder d. bedoelde beloning in twaalf gelijke delen over het jaar uitbetaald.

Hoofdstuk C - Beloning

Artikel 11.

Vaststelling van het maandsalaris

1. Functiegroepen en salarisschalen
   a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie, volgens Orba PM® gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, die in bijlage I van deze overeenkomst zijn opgenomen.

   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de ontwikkeling van de werknemer (aanloopschalen, periodiek 0 en 1) en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken (periodiek 2 en volgende). De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
   Uitsluitend voor de functies die op 1 juli 2011 onder de huidige cao vallen en die mogelijk als gevolg van herwaardering in de toekomst worden ingedeeld tussen 165 en 185 ORBA-punten, is het salarisgebouw uitgebreid met schaal 10.

   c. Tijdens de looptijd van de CAO zullen de salarisschalen 1 en 2 niet worden gebruikt.

   d. Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt via 4 jaarlijkse stappen a 5% op 120% WML. De overige bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op deze werknemers.

2. Groepsindeling
   Iedere werknemer ontvangt zijn functieomschrijving en een schriftelijke mededeling van de functiegroep plus het daarbij behorende puntenaantal waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris.

3. Beroepsprocedure
   Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
   a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, onder andere uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functie-omschrijving enz. te worden ondersteund.
   De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.

   b. Indien de onder a aangegeven weg niet binnen 2 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, 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 deskundigen functiewaardering 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 de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

   c. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder b, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.

   d. 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.

4. Jaarlijkse herziening maandsalarissen
   a. Werknemers ingedeeld in de periodiekenschaal
   De salarissen van werknemers ingedeeld in de periodiekenschaal worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, met dien verstande dat slechts dan een periodiek wordt

toegekend indien de werknemer vóór 1 juli daaraan voorafgaande in dienst was en nog niet het schaalmaximum had bereikt.
Tussentijdse herzieningen hebben slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal met inachtneming van het bepaalde in de leden 5, 6 en 7 van dit artikel.
Ingeval van bevordering op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de periodiek één jaar later dan per de eerstvolgende 1 januari plaatsvinden.

b. Werknemers ingedeeld in de aanloopschaal
Werknemers die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikken om de functie volledig te kunnen uitoefenen, worden ingedeeld in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen opleidings-/trainingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand waarin de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald in periodiek 2.

5. Indeling in salarisschalen bij indiensttreding
   a. Werknemers, die bij hun indiensttreding over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in de functie in de bij hun functiegroep behorende salarisschaal ten minste ingedeeld in periodiek 2.

   b. Indien een werknemer elders in een functie zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het aanvangssalaris van de salarisschaal (ten minste periodiek 2) te belonen, kan hem in overeenstemming met die ervaring een hoger salaris worden toegekend.

6. Herziening maandsalarissen bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)
   a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

   b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij periodiek 2 van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

   c. De werknemer, die met het oog op een plaatsing in een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke geldt voor een tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van de leertijd bedraagt 3 maanden en kan na overleg met de betrokken werknemer worden verlengd met ten hoogste 3 maanden.

7. Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie
   a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
      i. 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.

      ii. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij periodiek 2 van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

   b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
      i. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de daaropvolgende zes maanden in hun salarisgroep ingedeeld, met dien verstande, dat hen in die periode geen periodieke verhoging kan worden toegekend. Daarna worden zij in de met hun lagere functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

ii. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt géén deel uit van het maandsalaris.
Bij herindeling in hogere schalen dan wel bij toevoeging van een periodiek aan de schalen, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
De persoonlijke toeslag wordt bij elke met de vakverenigingen overeengekomen verhoging van de salarisschalen verminderd. Deze vermindering bedraagt steeds éénvijfde van het bedrag, waarmee het schaalsalaris bij periodiek 2 van de groep waarin de werknemer is ingedeeld, stijgt, afgerond op gehele euro's.

c. Op grond van medische redenen
   i. De werkgever zal de geldelijke beloning voor door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

   ii. Indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever bij de daartoe aangewezen instantie dispensatie van het functieloon aanvragen.

   iii. Op een arbeidsgehandicapte werknemer zal het in lid 7 onder b van dit artikel bepaalde van toepassing zijn, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

8. Waarnemen van hogere functie
   a. Werknemers, die een functie volledig waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, die met hun eigen functie overeenkomt. Heeft de functiewaarneming tenminste 10 diensten aaneengesloten of 15 diensten in een periode van 13 weken geduurd, dan ontvangt de werknemer als extra beloning een toeslag op zijn maandsalaris ten bedrage van 5 procent per waargenomen dienst van het verschil tussen de twee betrokken salarisschalen bij periodiek 2. Deze toeslag zal echter nooit meer kunnen bedragen dan het gehele verschil tussen deze salarissen.

   b. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers, voor wie bij de indeling van hun functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden, waarvan zij tevoren schriftelijk op de hoogte zijn gebracht.

9. Afwijkende bepalingen
   Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het voorafgaande worden bepaald op het maandsalaris behorende bij de functiegroep en de periodieken die de werknemer had voordat hij niet meer in staat was de functie te vervullen, waarbij rekening gehouden wordt met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

10. Uitbetaling salaris
   a. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste donderdag van elke maand uitbetaald.

   b. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, waarop een werknemer in de maand niet heeft gewerkt ten gevolge van 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.

Artikel 12.

Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen

1. Toeslag voor het werken buiten het dagvenster (roostertoeslag)
   a. Indien op basis van het dienstrooster buiten het dagvenster arbeid wordt verricht, wordt het uurloon van deze uren voor zowel voltijders als deeltijders verhoogd met de in onderstaande matrix aangegeven percentages**.**

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
18:00	*24:00*			40%				
13:00	*18:00*			0%			110%	
7:00	*13:00*							
0:00	*7:00*			40%				

   Reservediensten worden gewaardeerd tegen de gemiddelde uurwaarde van de dag waarop ze in het dienstrooster zijn gepland, waarbij de in de matrix genoemde percentages met een factor 1,2 worden verhoogd. Hierbij geldt dat de werkgever de intentie uitspreekt om reservediensten niet uit te breiden naar productieafdelingen. Mocht dit mogelijk in de toekomst aan de orde komen dan zal de werkgever overeenstemming bereiken met vakverenigingen over nut en noodzaak.
   Op- en afschakeldiensten worden gewaardeerd op basis van de door de werkgever vastgestelde verwachting van het aantal keren dat in de roostercyclus wordt op- of afgeschakeld.
   De gemiddelde uurwaarde van alle in het dienstrooster aangegeven uren vormt, rekening houdend met de gemiddelde ingeroosterde arbeidsduur in verhouding tot de contractuele arbeidsduur, de basis voor de beloning. In bijlage IV is aangegeven hoe de berekening van de resulterende roostertoeslag plaatsvindt**.**

   b. Uitbetaling
   De toeslag, bedoeld onder a, wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

2. Jaarroostertoeslag
   Aan werknemers die in (ploegen)dienstroosters werken waarin (voor een gedeelte van het jaar) tevens buiten het dagvenster arbeid wordt verricht, wordt een jaarroostertoeslag uitgekeerd, die is gebaseerd op de op jaarbasis berekende gewogen gemiddelde inzet in een of meer (ploegen)dienstroosters en de dienovereenkomstige roostertoeslag.

   Aan het eind van het kalenderjaar vindt, op de wijze als in lid 1 onder a beschreven, een nacalculatie van de jaarroostertoeslag plaats op basis van de feitelijke inzet van de verschillende (ploegen)dienstroosters.
   Indien hieruit blijkt dat de vooraf berekende jaarroostertoeslag te laag is geweest, wordt het verschil in roostertoeslag aan de betreffende werknemer uitbetaald. In alle andere gevallen vindt geen verrekening plaats.

3. Afbouwregeling
   Indien door de werkgever wordt overgeschakeld van een dienstrooster met een hogere (jaar)roostertoeslag naar een dienstrooster met een lagere (jaar)roostertoeslag, geldt voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging tenminste een jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt, een afbouw van de hogere (jaar)roostertoeslag met 1,5%-punt per maand tot het moment dat de lagere (jaar)roostertoeslag is bereikt.

4. Regeling oudere werknemers
   a. Indien de werknemer de leeftijd liggend 7 jaar voor de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, behoudt hij 80% van de in de maand direct voorafgaand aan de overplaatsing geldende roostertoeslag tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien een werknemer, die op grond van deze regeling een toeslag ontvangt, de leeftijd liggend 7 jaar voor de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, vindt vanaf dat tijdstip geen vermindering plaats van het toeslagpercentage. De toeslag blijft tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, gehandhaafd. In geval de bovenvermelde

overplaatsing geschiedt op medische gronden zal vanaf de leeftijd liggend 7 jaar voor de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd het op dat moment verdiende maandinkomen gehandhaafd blijven met verrekening van eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. De werknemer die op 1 juli 2016 reeds gebruik maakte van de afbouwregeling die is ingegaan op 55 jaar behoudt deze regeling.

b. Werknemers in ploegendienst zal vanaf een periode van 7 jaar voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde leeftijd zoveel mogelijk voorrang gegeven worden bij het vervullen van passende functies met een lager beloond dienstrooster (waaronder dagdienst).
Het maandsalaris wijzigt niet en lid 4 onder a is hierbij van toepassing.

5. Calamiteitentoeslag
De werknemer komt in aanmerking voor een calamiteitentoeslag van 3% van het maandsalaris als de werknemer in opdracht van de werkgever binnen 48 uur moet wisselen van dienst/rooster. Deze wisseling kan voor 1 dienst of langer zijn en kan ook in vrije dagen vallen. Maximaal 2 keer per maand en maximaal 6 keer per jaar kan de werknemer tot een wisseling worden verplicht. Wisselingen die tussen 48 uur en 28 dagen worden verzocht, zijn op basis van vrijwilligheid.

Artikel 13.

Beloning van afwijkende uren

1. Verschoven uren
Van verschoven uren is sprake indien een werknemer in dagdienst - anders dan door overschrijding van zijn normale dagelijkse arbeidsduur - in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op tijden buiten het dagdienstvenster van 07.00 uur tot 18.00 uur.
De beloning voor arbeid, verricht op verschoven uren door werknemers in dagdienst, als hierboven bedoeld, bedraagt per uur 0,92% van het maandsalaris, waarbij iedere keer de voor beloning in aanmerking komende tijd naar boven op een heel kwartier wordt afgerond.

2. Overwerk
   a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid, verricht door de werknemer in opdracht van de werkgever, boven de voor werknemer geldende normale dagelijkse arbeidsduur en buiten normale werktijd, die het dienstrooster waarbinnen de betrokken werknemer werkt, aanwijst. Noodzakelijke incidentele arbeid, verricht onmiddellijk na en ter afronding van de dagtaak, wordt tot een maximum van een half uur geacht te behoren tot de normale arbeidsduur, met dien verstande dat deze tijd wel voor de berekening van de tijd waarin werd overgewerkt wordt meegerekend zodra het half uur wordt overschreden.

   b. De arbeidstijd van de werknemer die overwerk verricht dient binnen de hieronder aangegeven grenzen te liggen:
   - arbeidstijd per dienst: max. 11 uur;
   - arbeidstijd per week: max. 54 uur;
   - arbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 45 uur per week (585 uur);
   - arbeidstijd per nachtdienst: max. 9 uur, waarbij op individuele, vrijwillige basis afgeweken mag worden, binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet, om maximaal 2 uur vakantie-opname voorafgaand of aan het einde van een dienst mogelijk te maken;
   - arbeidstijd bij nachtarbeid per 13 weken: gemiddeld 40 uur per week (520 uur).
   Overschrijding van deze maxima kan slechts plaats vinden met instemming van de ondernemingsraad.

   c. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is voor de werknemer verplicht indien de werkgever dit, na overleg met de ondernemingsraad, noodzakelijk oordeelt. De werkgever zal hierbij zo veel mogelijk rekening houden met de individuele belangen van de werknemer.

   d. De beloning voor overwerk bedraagt per uur de navolgende percentages:
   1. Voor uren op maandag t/m vrijdag…….150% van het uurloon;
   2. Voor uren op zaterdag…… 175% van het uurloon;
   3. Voor uren op zondag……..200% van het uurloon;
   4. Voor uren op feestdagen……300% van het uurloon.

e. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk daardoor genoodzaakt wordt één of meer extra gangen naar het bedrijf te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding op basis van het voltijd maandsalaris van:
   - 1% van het voltijd maandsalaris indien dit plaats heeft op maandag t/m vrijdag;
   - 1% van het voltijd maandsalaris indien dit plaats heeft op zater-, zon- of feestdagen.

   Deze extra vergoeding wordt ook uitgekeerd indien een opschakeldienst minder dan 7 etmalen van te voren wordt opgeschakeld of een reeds afgeschakelde dienst minder dan 7 etmalen van tevoren alsnog wordt bijgeschakeld.
   De hoogte van de vergoedingen in dit lid is voor voltijders en deeltijders gelijk.

3. Consignatie
   Werknemers die geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode op maandag t/m vrijdag 1,0%, per periode op zaterdagen 2,5% en per periode op zondagen en feestdagen 3,75% van het voltijd maandsalaris.

   Consignatie is een tijdvak waarin de werknemer zich buiten het dienstrooster beschikbaar en oproepbaar moet houden voor het verrichten van arbeid. In die situaties waar sprake is van zogenoemde achterwacht (consignatie achter consignatie) of bij uitsluitend telefonische bereikbaarheid ontvangt de werknemer de helft van bovengenoemde percentages. De werkgever streeft er naar om in overleg met de ondernemingsraad tot een vermindering van de noodzaak van deze consignatievormen te komen.

4. Oudere werknemers
   De werknemer kan vanaf een periode van 7 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd niet worden verplicht tot overwerk of consignatie.

5. Tijd voor tijd
   Tijd voor tijd-uren worden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zoveel mogelijk binnen het betreffende kalenderjaar opgenomen in vrije tijd. Opgebouwde uren in december zijn hiervan uitgezonderd. Voor de overige tijd voor tijd-uren geldt dat deze tot een maximum van 40 uur kunnen worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. Voor alle uren daarboven geldt dat zij worden uitbetaald.

6. Vergoeding tijd benodigd voor omkleden en overdracht
   De betaalde pauzes zijn met 5 minuten uitgebreid naar 2 x 25 minuten ter compensatie van de tijd benodigd is om op het bedrijf om te kleden.

Hoofdstuk D – Afwezigheid

Artikel 14.

Vakantieregeling

1 . Vakantiejaar
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

2. Vakantierechten
   a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 152 uren.

   b. Daarenboven heeft de werknemer recht op bovenwettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 38 uren. De werknemer in een ATM-rooster heeft recht op in totaal 198 uur vakantie (152 uur wettelijk en 46 uur bovenwettelijk).

   c. De werknemer heeft recht op 1/12e deel van zijn vakantie voor elke maand, die hij in het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest. Indien slechts een gedeelte van een maand is gewerkt, heeft de werknemer recht op een zuiver proportioneel deel van de vakantie onder navolging van hierboven genoemde berekening.

   d. De werknemer krijgt bij aanvang van het vakantiejaar, dan wel bij aanvang van de dienstbetrekking, als voorschot beschikking over het totaal aantal vakantie-uren waarop hij in het lopende vakantiejaar recht zou hebben.

3. Tijdsduur en tijdstip van de vakantie
   a. Collectieve bedrijfsvakantie
      i. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever besluiten jaarlijks een collectieve bedrijfsvakantie te houden gedurende zo mogelijk 3 aaneengesloten weken op een met instemming van de ondernemingsraad vast te stellen tijdstip in de periode van mei tot en met september.
      ii. Van een dergelijke collectieve bedrijfsvakantie kan de werkgever bepaalde personen of groepen van personen uitzonderen. Deze worden dan in de gelegenheid gesteld op een ander tijdstip tenminste twee en zo mogelijk drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen.
      iii. Het tijdstip van de collectieve bedrijfsvakantie dient vóór aanvang van het kalenderjaar waarin hij valt aan de werknemers te zijn bekendgemaakt.

   b. De werknemers zijn verplicht de collectieve vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

   c. Van het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft, worden in een collectieve vakantie zoveel uren geacht te zijn opgenomen, als de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken in de betreffende periode, indien geen collectieve vakantie zou zijn verleend.

   d. De overige beschikbare vakantie-uren kunnen worden opgenomen als snipperuren.
   De werknemer dient snipperuren zoveel mogelijk uiterlijk op de donderdag, voorafgaande aan de week waarin de snipperuren worden gewenst, bij de werkgever aan te vragen.

   e. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie- of snipperuren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

   f. De door de werknemer op te nemen aaneengesloten vakantie bedraagt bij voorkeur 4 weken. In incidentele gevallen kan bij de leidinggevende een verzoek voor een langere aaneengesloten vakantie worden ingediend, onder vermelding van de gewenste begin- en einddatum en de reden van het verzoek.

   g. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever arbeid moet verrichten tijdens zijn reeds afgesproken collectieve bedrijfsvakantie zal de navolgende betaling plaatsvinden:
   uren op maandag t/m zaterdag……...0,3% van het voltijd maandsalaris;
   uren op zondagen……...0,6% van het voltijd maandsalaris;
   uren op feestdagen……..1,2% van het voltijd maandsalaris.

De vakantie zal dan in overleg tussen werkgever en werknemer worden verschoven. De hoogte van deze vergoeding is voor voltijders en deeltijders gelijk.

h. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantie-uren als bedoeld in lid 2 onder b en c, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, reserveren voor de verlofspaarregeling.

i. De werkgever geeft prioriteit aan verlofaanvragen voor niet-christelijke feestdagen die voor de medewerker van belang zijn en zal zich, binnen redelijke grenzen, inspannen om dit verlof toe te kennen.

4. Vakantie buiten het vakantiejaar
De wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren, tenzij gebruik is gemaakt van de mogelijkheid tot het storten in het Levensfasebudget (zie Bijlage VII).

5. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
   a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd dat hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgelegd salaris heeft.

   b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens het feit dat hij/zij:
      - zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg geniet. De werknemer die dit verlof geniet, bouwt over de overeengekomen arbeidsduur volledige vakantierechten op gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
      - anders dan wegens zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg tegen zijn wil niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten;
      - langdurig zorgverlof geniet als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
      - anders dan voor oefening of opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
      - vakantie geniet die is gebaseerd op bij een vorige werkgever opgebouwd, maar niet opgenomen vakantierecht als bedoeld in artikel 7:641 lid 3 BW;
      - met toestemming van de werkgever deelneemt aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst, voor zover hij lid is van die betreffende vakvereniging;
      - onvrijwillig werkloos is bij handhaving van het dienstverband;
      - politiek verlof geniet als bedoeld in artikel 7:643 lid 3 BW.

      Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt.

   c. Zowel tijdens volledige als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats.

6. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
   a. Niet als vakantie worden gerekend dagen, waarop een werknemer volgens zijn dienstrooster of op grond van het bepaalde in lid 5 onder b, geen arbeid verricht.

   b. Indien de werknemer voor de aanvang van de collectieve vakantie of voor een collectieve snipperdag arbeidsongeschikt is, zodat hij van de vakantie geheel of gedeeltelijk geen gebruik kan maken, ontvangt hij de gederfde vakantie of snipperdag op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.

   c. Indien tijdens opgenomen vakantie de werknemer ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de binnen het bedrijf geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

   d. Eveneens behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantie-uren tot een maximum van het aantal uren, waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof, indien een onverwachte gebeurtenis als genoemd in artikel 15 lid 1 onder a, b en f zich voordoet tijdens opgenomen vakantie en de vakantie daarvoor is onderbroken.

e. In de in dit lid genoemde gevallen zullen de gemiste vakantie-uren alsnog kunnen worden genoten op een in overleg met de werkgever te bepalen tijdstip.

7. Vakantie bij aanvang en beëindiging van dienstverband
   a. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, maar niet in natura genoten heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel vakantie-uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

   b. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

   c. Bij beëindigen van de dienstbetrekking na 2 jaar arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer voor elk hem dan toekomend, maar niet genoten vakantie-uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Het minimum aantal hem toekomende bovenwettelijke vakantie-uren wordt in dit artikellid gesteld op het aantal bovenwettelijke vakantie-uren dat de werknemer over de laatste 12 maanden zou hebben verworven indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

8. Doorbetaling maandinkomen
   a. Tijdens de vakantie van de werknemer wordt zijn maandinkomen doorbetaald.

   b. Indien een werknemer in een vakantiejaar meer vakantie-uren heeft genoten dan waarop hij recht had, wordt de te veel genoten vakantie met zijn uit te betalen salaris verrekend.

Artikel 15.

Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het betreffende geval bijwoont.

Gebeurtenis	**Dag(en) doorbetaald verlof**
Overlijden van:	
- Echtgeno(o)t(e) - Tot gezin behorend (pleeg)kind - (schoon-, pleeg-, stief)ouders - Niet tot het gezin behorend (pleeg)kind	Van de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart
- Grootouders van werknemer of partner - Kleinkinderen - Broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon en -dochter	Dag van overlijden en dag van de uitvaart
Huwelijk, registratie partnerschap of afsluiten samenlevingscontract van de werknemer	2 aaneengesloten dagen/diensten
Huwelijksjubileum: 12,5-, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer	1 dag/dienst op of rondom de feestdag
Geboorteverlof	1 werkweek
Dienstjubileum: 12,5, 25, 40 en 50 jaar van de werknemer	1 dag/dienst
Verhuizing: Van de werknemer (op verzoek van Essity)	2 dagen/diensten
Wettelijk voorschrift of door overheid opgelegde verplichting, van de werknemer:	De daarvoor benodigde tijd
Examen: het afleggen van een onder de Essity studiekostenregeling vallende studie	Conform Essity studiekostenregeling
Doktersbezoek (indien dit niet in vrije tijd kan): Dokter, tandarts, specialist	De daarvoor benodigde tijd (doch zo veel mogelijk in eigen tijd, tenzij het niet anders kan)

Vakverenigingen (delname aan scholing en als afgevaardigde)	Is de bijeenkomst tijdens werktijd dan de daarvoor benodigde tijd. Is de bijeenkomst buiten werktijd, dan in eigen tijd. De werknemer die als kaderlid bij het cao-overleg aanwezig is, krijgt de tijd vergoed voor het bijwonen van de onderhandelingen, de hiermee verband houdende voorbereidingsbijeenkomsten en de hiermee verband houdende ledenvergaderingen voor zover deze in eigen tijd plaatsvinden.

2. Met echtgenoot/echtgenote worden in dit artikel gelijkgesteld: personen die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
   Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Deze duurzame relatie dient als zodanig schriftelijk bij de werkgever gemeld te zijn.

3. Een werknemer kan bij het overlijden van een naaste meer tijd en ruimte nodig hebben in het kader van rouwverwerking dan aan bijzonder verlof wordt geboden. In overleg tussen de werknemer, de leidinggevende van de medewerker en HR wordt dan, op aangeven van de werknemer, gezocht naar een maatwerk oplossing.

4. De werknemer wordt desgewenst in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan de pensionering met partnereen Pensioen in Zicht-cursus te volgen.

Artikel 16.

Verzuim zonder behoud van inkomen

1 . Verlet
   De werkgever zal afwezigheid zonder vergoeding van inkomen (verlet) in bijzondere gevallen toestaan, wanneer de werknemer dit tenminste twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat. Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn inkomen in rekening worden gebracht.

2. Verkorte werkweek
   De werkgever is niet gehouden het inkomen door te betalen:
   a. bij invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende-;

   b. bij verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlenging welke ten aanzien van de aantallen betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - dat wil zeggen tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet.

3. Aanvulling op werkloosheidsuitkering
   a. Bij invoering of verlenging van een vergunning van een verkorte werkweek.
      Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, als bedoeld in lid 3 onder a en b zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW-uitkering) aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het inkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat door

deze suppletiebetaling geen korting op de WW-uitkering plaatsvindt. Indien wel een korting op de WW-uitkering plaatsvindt, zal de werkgever een suppletie betalen tot aan het percentage van dagloon, waarop het uitvoeringsorgaan van de WW geen korting op de WW-uitkering zal toepassen.

b. Bij bedrijfsschade
Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid verricht kan worden, zal de werkgever op dezelfde wijze als omschreven onder a een suppletie op de WW-uitkering betalen.
Indien geen WW-uitkering wordt toegekend, zal de werkgever het inkomen doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de WW wel van toepassing was, een uitkering krachtens deze wet zou plaatsvinden.

Hoofdstuk E - Bijzondere uitkeringen en tegemoetkomingen

Artikel 17.

Vakantietoeslag

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot 1 januari.

2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 12 x het bruto maandinkomen. De uitbetaling vindt plaats in de maand april. Bij ongewijzigd dienstverband vindt berekening plaats op basis van het maandinkomen in de maand van uitbetaling, vermenigvuldigd met het aantal maanden in dienst gedurende het betreffende kalenderjaar. De werkgever betaalt dus een gedeelte van de vakantietoeslag vooruit. Indien het dienstverband na april beëindigd wordt, zal er een herberekening met het laatste te ontvangen maandinkomen worden gemaakt. Aan werknemers, die na de maand april in dienst treden, zal de vakantietoeslag in november naar rato worden uitgekeerd. Bij wijziging van arbeidsduur of bij gewijzigd maandinkomen vindt berekening plaats op basis van de verdiende maandinkomens in het betreffende kalenderjaar.

   Voor de werknemer bedraagt de vakantietoeslag ten minste € 2.411,56 per 1 januari 2021 en € 2483,90 per 1 januari 2022.

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

Artikel 18.

Extra uitkeringsregeling

Werknemers die het gehele betreffende kalenderjaar in dienst zijn, hebben recht op een extra uitkering gelijk aan het maandinkomen over de maand november.
Werknemers die een gedeelte van het betreffende kalenderjaar in dienst (geweest) zijn, hebben recht op een evenredig deel van de extra uitkering. De extra uitkering wordt in de maand november uitbetaald.
Werknemers die vóór 1 november uit dienst treden, ontvangen bij vertrek een evenredig deel van de extra uitkering, berekend naar het maandinkomen in de maand van vertrek.

Artikel 19.

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (indien de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen)

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald. Indien de eerste ziektedag is gelegen voor 1 januari 2004, zie bijlage V.

2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer het volgende worden verstrekt:
   a. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. Ten aanzien van de werknemer die gedurende de eerste periode van 52 weken van de arbeidsongeschiktheid de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt deze loondoorbetalingsplicht, zoals omschreven in artikel 7:629 lid 2 BW en het bijbehorende overgangsrecht tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt geldt deze loondoorbetalingsplicht gedurende een periode van 13 weken, dan wel 6 weken vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afhankelijk van het moment waarop het overgangsrecht eindigt.

   b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling is nadrukkelijk gekoppeld aan de mate waarin de werknemer aantoonbaar en actief meewerkt aan herstel en re-integratie.

Van aantoonbare en actieve medewerking is sprake indien de werknemer:

- Actief deelneemt aan alle overeengekomen re-integratie activiteiten;
- Passend of aangepast werk verricht indien dit wordt aangeboden;
- Adviezen en richtlijnen van de bedrijfsarts opvolgt;
- Zich beschikbaar en bereikbaar houdt;
- Meewerkt aan evaluaties van het plan van aanpak;
- Zich aantoonbaar inspant om terug te keren naar werk.
- Zich bij ziekmelding persoonlijk telefonisch meldt volgens protocol.

De voortgang en inzet van de werknemer worden periodiek beoordeeld door de werkgever, op basis van input van de bedrijfsarts en andere deskundigen.

Ten aanzien van de werknemer die gedurende de eerste periode van 52 weken de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt deze aanvulling gedurende de wettelijke periode van de loondoorbetalingsplicht, zoals omschreven in artikel 7:629 lid 2 BW en het bijbehorende overgangsrecht tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, geldt deze aanvullingsplicht gedurende een periode van 13 weken, dan wel 6 weken vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afhankelijk van het moment waarop het overgangsrecht eindigt, maar uiterlijk tot het einde van deze eerste periode van 52 weken.

c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Deze aanvulling is nadrukkelijk gekoppeld aan de mate waarin de werknemer aantoonbaar en actief meewerkt aan herstel en re-integratie.

   Hiervan is sprake als de medewerker structureel uitvoering geeft aan afspraken uit het plan van aanpak;

   - Arbeid verricht of actief deelneemt aan trajecten;
   - Zich maximaal inspant richting werkhervatting;
   - Meewerkt aan herplaatsing binnen of buiten de organisatie;
   - Meewerkt aan het overleg met de bedrijfsarts en Wet Verbetering Poortwachter Geen gedrag vertoont waardoor de re-integratie wordt belemmerd.
   - Actief initiatief toont in communicatie en afstemming met de werkgever over re-integratiestappen en mogelijkheden tot werkhervatting.

   Over de gedurende het tweede ziektejaar gewerkte uren* tijdens re-integratie ontvangt de werknemer 100% loondoorbetaling.

   *Gewerkte uren zijn uren welke op basis van re-integratie afspraken tussen werknemer, leidinggevende en Bedrijfsarts zijn gemaakt

   Pensioenopbouw gedurende de tweede 52 weken zal op basis van 100% worden voortgezet, indien dat wettelijk en/of fiscaal is toegestaan. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

   De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

   Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Re-integratie activiteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

   Partijen hebben hierover nadere afspraken gemaakt die zijn opgenomen in lid 10.

   De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie, waarbij de HR Manager en de direct leidinggevende de uitvoering coördineren, met inachtneming van de adviezen van de bedrijfsarts.

Afstemming vindt plaats voor zover noodzakelijk voor de re-integratie en met inachtneming van de geldende privacywetgeving (AVG), waarbij geen medische informatie wordt gedeeld met de werkgever. Indien daartoe aanleiding bestaat, kan of door de werknemer of door de werkgever, nadat de werknemer toestemming heeft gegeven tot het verstrekken van zijn privé- en voor zover noodzakelijk medische gegevens heeft verleend, een niet-bindend advies worden gevraagd aan een paritaire commissie.

Deze paritaire commissie bestaat uit:

- Een bedrijfsarts van de Arbodienst (niet de begeleidende arts zijnde)
- Een door de OR aan te wijzen persoon. Dit kan ook een door de OR ingehuurde expert zijn.
- Een door de werkgever aan te wijzen persoon.

Voor zowel Artikel 19.2.b. als Artikel 19.2.c is van toepassing dat:

Indien de werknemer niet of onvoldoende aantoonbaar meewerkt, kan de werkgever:

- De aanvulling tot 100% geheel of gedeeltelijk beëindigen;
- Overgaan tot loonopschorting of loonstop overeenkomstig lid 7.

De werkgever volgt hierin het dwingend advies van de bedrijfsarts. Mocht er sprake zijn van onvoldoende medewerking volgens de bedrijfsarts, dan treedt de werkgever eerst in overleg met de werknemer en volgt een schriftelijke waarschuwing alvorens de aanvulling kan worden opgeschort.

Definitie loonopschorting en loonstop:

- Onder loonopschorting wordt verstaan: het tijdelijk niet uitbetalen van loon zolang de werknemer niet voldoet aan controle- of informatieverplichtingen.
- Onder loonstop wordt verstaan: het definitief niet uitbetalen van loon over de periode waarin de werknemer zonder deugdelijke grond niet voldoet aan re-integratieverplichtingen.

3. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt, eventueel met terugwerkende kracht, gedurende de voor hem geldende periode van loondoorbetaling als genoemd in artikel 7: 629 BW, aangevuld tot 100% van het maandinkomen.

4. Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, gelden de volgende afspraken:
   a. De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:
      - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
      - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 11 lid 7 onder b van toepassing;
      - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 11 lid 7 onder b over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is.
      - over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar per jaar een afbouw plaats van respectievelijk 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage.

   b. Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA voor 35 – 80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:
      - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
      - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft maar in een lager ingedeelde functie is artikel 11 lid 7 onder b van toepassing;
      - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 11 lid 7 onder b over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is. Over het niet gewerkte deel zal naast de uitkering op grond van de WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) gedurende een periode van 5 jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% van het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen, aangevuld met de beloning van afwijkende uren als bedoeld in artikel 13 voor zover het een vaste beloning betreft voor volgens een vast rooster ingedeelde (bijvoorbeeld geconsigneerde) tijd, dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, waarbij de roostertoeslag geldt zoals die op het moment van aanvang arbeidsongeschiktheid gold.

6. De in lid 2 van dit artikel genoemde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, tenzij dit uit de wet volgt.

7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
   a. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
      i. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
      ii. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
      iii. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
      iv. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
      v. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
      vi. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.

   b. loondoorbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt, nadat de betrokken werknemer eenmaal na een eerste overtreding van de controlevoorschriften is gewaarschuwd;

   c. aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
      i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
      ii. volgens de door de werkgever aangewezen arts misbruik maakt van de voorziening;
      iii. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV.

8. Indien de werknemer het niet eens is met de door de arts vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid is hij gerechtigd aan een door hemzelf te kiezen arts een second opinion te vragen.

9. Indien onverhoopt het dienstverband bij de werkgever zou moeten worden verbroken zal de werkgever de arbeidsrechtelijke en financiele gevolgen in alle redelijkheid per individuele situatie afwikkelen.

10. Afspraken met betrekking tot de Wet verbetering poortwachter
    a. Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen, inclusief de bovenwettelijke aanvullingen.
       In geval van een sanctie van het UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek, zal de duur worden bepaald door werkgever en werknemer.

    b. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, 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 zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De kosten van een eventuele second opinion worden door de werkgever vergoed. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling P&O, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.

c. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en UWV 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.

d. 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, reïntegratieverslag, aanvraag WAO- of WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

e. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

f. In principe wordt een werknemer gedurende 13 weken extern herplaatst. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. De werknemer kan zich bij besprekingen hierover laten bijstaan. Indien een werknemer binnen 24 maanden na de eerste ziektedag extern definitief wordt herplaatst, ontvangt hij een eenmalige uitkering ter hoogte van 30% van het maandinkomen, berekend over de resterende maanden van de periode van 24 maanden, ongeacht het nieuwe maandinkomen.

Artikel 20.

Uitkering bij overlijden

1. Indien de 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 waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
   a. de langstlevende echtgenoot, mits de echtgenoten niet duurzaam gescheiden leefden;

   b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:
      de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

3. Met echtgenoot/echtgenote worden in dit artikel gelijkgesteld: personen die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
   Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Deze duurzame relatie dient als zodanig schriftelijk bij de werkgever gemeld te zijn.

4. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, roostertoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
   Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de WIA en de Toeslagenwet.

Artikel 20A

WGA

De werkgever neemt de gedifferentieerde WGA premie voor zijn rekening en maakt geen gebruik van het recht om een deel hiervan te verhalen op de werknemer.

De werkgever heeft voor iedere werknemer een WGA-hiaat verzekering afgesloten waarvoor 50% van de premie voor rekening van de werkgever is en 50% van de premie op het maandinkomen van de werknemer wordt ingehouden. Deze werknemerspremie wordt op de loonstrook vermeld als “WGA Hiaat”.

Hoofdstuk F - Diverse bepalingen

Artikel 21.

Pensioenregeling

Voor de werknemers van de Essity bedrijven in Nederland zijn met vakverenigingen in 2014 afspraken gemaakt over wijzigingen in de pensioenregeling. Deze afspraken zijn vastgelegd in een voor de werknemer geldende, aparte cao.

Artikel 22.

Scholing

1. Bij- en nascholing
   a. Voor het adequaat kunnen uitoefenen van de huidige, zowel als de voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming is voortdurende aandacht voor het kwalificatieniveau van de werknemer van wezenlijk belang.
      De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer wordt door werkgever en werknemer gedeeld.
      Het vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid dat aan deze voortdurende aandacht vormgeeft en aan de werknemer de noodzakelijke middelen verschaft.
      Van de werknemer wordt verlangd dat hij van deze middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

   b. i. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als de voorzienbare toekomstige functie, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze zonodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen zoals voorzien in de ondernemingsplannen.

      ii. De opleidingsbehoefte wordt tenminste eenmaal per jaar geïnventariseerd op basis van:
      - ondernemingsplannen en personeelsplanning;
      - ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming;
      - individuele behoeften van werknemers en/of functiecategorieën.

      iii. Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan per onderneming. Inventarisatie en opleidingsplannen worden in het periodieke overleg met vakverenigingen besproken en geëvalueerd. Daarbij zal voor zover redelijkerwijs mogelijk, worden aangegeven welke aandachtsgebieden (vaktechniek, milieu, veiligheid, veranderingen in de omgeving, sociale vaardigheden) in welke opleidingen een rol van betekenis hebben gespeeld.

2. Omscholing
   Werknemers van wie de functie feitelijk dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen, indien de werkgever daar toestemming voor geeft, in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.

3. Opleiding
   Over opleidingen zijn door partijen afspraken gemaakt over kortdurende en langdurige opleidingen op verzoek van de werkgever en over opleidingen om aan instroomeisen te voldoen. De afspraken zijn opgenomen in bijlage VI.

Artikel 23.

Levensfasebudget

Dit artikel geldt met ingang van 1 januari 2014.

1. Per 1 januari 2014 wordt gefaseerd een Levensfasebudget ingevoerd. In Bijlage VII is het reglement opgenomen.

2. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien blijven van kracht.

Artikel 24.

Vakbondscontributie

De fiscale verrekening van de vakbondscontributie wordt geacht integraal onderdeel te zijn van de wijze waarop de werkgever de Werkkostenregeling toepast.

Artikel 25.

Budget voor Duurzame Inzetbaarheid

Iedere medewerker ontvangt per 1 januari 2027 jaarlijks een budget van € 500,- netto* (op declaratiebasis) te besteden aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Bestedingsdoelen zijn onder andere:

- Premie aanvullende ziektekostenverzekering met fysiotherapie
- Sportabonnement/Fitness
- Sportkleding/sportschoenen
- Opleidingen en cursussen
- Coaching
- Financieel of pensioen advies

* het budget wordt netto uitgekeerd zolang hiervoor fiscale ruimte beschikbaar is binnen de werkkostenregeling (WKR). In alle andere gevallen wordt het budget bruto uitgekeerd.

Bijlagen

Bijlage I

Functiegroepen en -grenzen in punten Orba PM®

groep	I	0	-	20
	II	20	-	35
	III	35	-	50
	IV	50	-	65
	V	65	-	85
	VI	85	-	105
	VII	105	-	125
	VIII	125	-	145
	IX	145	-	165

Functieoverzicht Essity Operations Gennep

Groep 3	
Groep 4	Medewerker Werkvoorbereidingsruimte (WVR)
Groep 5	Meewerkend voorman Ompakhoek Logistiek medewerker Inbound
Groep 6	Procesoperator Operator HAcc Kwaliteitsmedewerker Operator Palletizeerafdeling
Groep 7	Procesoperator met Intermediate technical skills (3.0) Technisch Operator Logistic Systems (TOLS)
Groep 8	Resource operator Resource operator met Intermediate technical skills (3.0) Technical operator Onderhoudsmonteur Machine Medewerker Technisch magazijn Kwaliteitsanalist
Groep 9	Shift Electrician Time Administrator/local superuser tijdregistratie Financieel administratief medewerker Planned Maintenance Mechanic

Bijlage II

Salarisschalen

Salarisschalen Essity Operations Gennep BV per 1 juli 2026 (inclusief een verhoging van 3,25%)

Periodiekenschaal

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ORBA-punten	0-20	20-35	35-50	50-65	65-85	85-105	105-125	125-145	145-165	165-185
0 periodieken	2198	2251	2711	2824	2933	3015	3091	3175	3349	3619
1 periodieken	2463	2523	2777	2868	2957	3036	3175	3282	3423	3732
2 periodieken	2725	2790	2845	2914	3010	3115	3236	3364	3495	3843
3 periodieken	2764	2841	2913	2973	3064	3170	3315	3457	3592	3953
4 periodieken	2840	2897	2983	3033	3120	3227	3393	3551	3694	4059
5 periodieken	2882	2950	3048	3089	3176	3277	3464	3592	378	4169
6 periodieken		3019	3113	3143	3237	3331	3541	3653	3886	4277
7 periodieken			3175	3211	3356	3393	3613	3747	3980	4387
8 periodieken				3326	3409	3444	3703	3847	4083	4497
9 periodieken					3458	3559	3778	3943	4182	4606
10 periodieken								4045	4276	4715
11 periodieken									4374	4823
Maximum	2882	3019	3175	3326	3458	3559	3778	4045	4374	4823

Salarisschalen Essity Operations Gennep BV per 1 juli 2027 (inclusief een verhoging van 3,25%)

Periodiekenschaal

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ORBA-punten	0-20	20-35	35-50	50-65	65-85	85-105	105-125	125-145	145-165	165-185
0 periodieken	2269	2324	2799	2916	3028	3113	3191	3278	3458	3737
1 periodieken	2543	2605	2867	2961	3053	3135	3278	3389	3534	3853
2 periodieken	2814	2881	2937	3009	3108	3216	3341	3473	3609	3968
3 periodieken	2854	2933	3008	3070	3164	3273	3423	3569	3709	4081
4 periodieken	2932	2991	3080	3132	3221	3332	3503	3666	3814	4191
5 periodieken	2976	3046	3147	3189	3279	3384	3577	3709	390	4304
6 periodieken		3117	3214	3245	3342	3439	3656	3772	4012	4416
7 periodieken			3278	3315	3465	3503	3730	3869	4109	4530
8 periodieken				3434	3520	3556	3823	3972	4216	4643
9 periodieken					3570	3675	3901	4071	4318	4756
10 periodieken								4176	4415	4868
11 periodieken									4516	4980
Maximum	2976	3117	3278	3434	3570	3675	3901	4176	4516	4980

Bijlage III

Protocollen

1. **Arbo**
   In het periodiek overleg zal de werkgever de vakverenigingen over de status van de actieplannen met betrekking tot veiligheid informeren.

2. **Beheersregels Arbeidstijdenmanagement (ATM)**
   Vakverenigingen zullen door de werkgever vooraf over wijzigingen van de beheersregels worden geïnformeerd, zodat de mogelijkheid bestaat af te stemmen met de ondernemingsraad. Indien de beheersregels de werkgever een keuze bieden, zal de werkgever de OR vooraf over de te maken keuze informeren.

3. **Participatiewet**
   Essity Operations werkt samen met INTOS bij het tewerkstellen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

4. **Vergewisbepaling.**
   Om zeker te zijn dat uitzendkrachten hun rechtvaardig loon ontvangen, zal de werkgever zich steekproefsgewijs ervan vergewissen dat door het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt, de salarisbetaling en looninhoudingen van uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld rechtmatig worden uitgevoerd en dat de zorgplicht van het uitzendbureau ten aanzien van de zorgverzekeringswet op een correcte wijze wordt nageleefd. Over de praktische uitvoering hiervan zullen in overleg met de bonden nadere afspraken worden gemaakt.

5. **Stagiaires en stagevergoeding:**
   Werkgever staat positief ten opzichte van het aanbieden van stageplaatsen en afstudeeropdrachten. Werkgever heeft hiertoe contacten met diverse scholen en zal stagiaires en afstudeerders plaatsen indien er voldoende begeleiding voorhanden is.

   De voorwaarden en hoogte van de stagevergoeding zijn opgenomen in het algemene stagebeleid van Essity Nederland. Dit algemene stagebeleid is vastgelegd in de Personeelsgids voor Buiten-cao werknemers.

6. **Duurzame inzetbaarheid**
   Om medewerkers op een gezonde manier naar hun pensioendatum te begeleiden zal duurzame Inzetbaarheid de volle aandacht hebben. De bestaande Levensfaseverlof-regeling maakt het voor de werknemer in alle levensfasen mogelijk om voor een bepaalde periode structureel minder te werken en keuzes te maken in de balans werk-privé/belasting-belastbaarheid. De maatwerkoplossingen waarvoor werknemer Levensfaseverlof kan opnemen zullen worden gecontinueerd.

7. **RVU-regeling**
   Gedurende de looptijd van deze cao zal medewerkers de mogelijkheid worden geboden deel te nemen aan de RVU regeling. Dit betekent dat werknemers geboren vóór april 1964 gebruik kunnen maken van de regeling om vanaf twee jaar voor AOW-leeftijd gebruik te maken van deze regeling.
   Om deel te kunnen nemen aan de regeling zijn er een paar voorwaarden.
   De eerste voorwaarde is dat het medewerkers betreft die uiterlijk in juni 2028 binnen maximaal 3 jaar de AOW gerechtigde leeftijd bereiken. Daarnaast moet de medewerker direct voorafgaand aan de uittredingsdatum en uiterlijk op 330 juni 2028, tenminste 10 jaar in een dienstbetrekking bij werkgever (inclusief rechtsvoorgangers) werkzaam zijn geweest in een functie in ploegendienst inclusief nachtdiensten; onder voorbehoud dat functies in ploegendienst met nachtdienst door TNO gevalideerd worden als zwaar werk. Essity zal hiertoe een onderbouwing aanleveren bij TNO.
   Voor deze deelnemers wordt een mogelijkheid van geboden om tenminste 2 jaar (parttime werknemers naar rato van hun dienstverband) van de RVU regeling gebruik te maken. Medewerkers die 2 jaar of korter voor de RVU gerechtigde leeftijd (3 jaar voor AOW) vanwege medische redenen naar dagdienst zijn overgeplaatst en direct voorafgaand daaraan tenminste 10 jaar in ploegendienst inclusief nachtdiensten hebben gewerkt, kunnen ook van de RVU regeling gebruik maken.

   Medewerkers die in aanmerking komen voor de RVU-regeling ontvangen van Essity algemene informatie over de RVU regeling en de spelregels.

Daarnaast vergoedt Essity een vrijblijvend adviesgesprek met een onafhankelijk/extern (financieel) adviseur tot een maximum van € 750.

De aanvraag voor RVU-deelname dient minimaal 3 maanden van tevoren te worden ingediend bij de leidinggevende en HR.
De minimale periode van deelname 6 is maanden.
Parttime deelname is niet mogelijk.
De betaling geschiedt als uitkering ineens bij einde dienstverband over de gehele periode (dus niet maandelijks).

Extra vergoeding voor 'schrijnende gevallen

Vanaf 1 januari 2026 kunnen 'schrijnende' gevallen in aanmerking komen voor een extra vergoeding van maximaal € 300,- per maand boven op de RVU-uitkering. Een medewerker die onvoldoende financiële middelen en/of pensioenopbouw heeft om gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling, kan een verzoek doen om in aanmerking te komen voor een extra vergoeding. Essity Gennep beslist of de medewerker in aanmerking komt voor de extra vergoeding. Essity Gennep zal daarbij ook meenemen of een (iets) kortere duur van de RVU het gebruik wel mogelijk maakt. Voordat Essity Gennep de beslissing deelt met de medewerker legt zij haar beslissing voor aan een landelijke toetsingscommissie. Deze toetsingscommissie bestaat uit een lid aangewezen door Essity en een lid aangewezen door FNV. Essity Gennep zal het advies van de toetsingscommissie zwaar laten meewegen in haar definitieve beslissing.

8. Loonontwikkeling

Op 1 juli 2026 worden de salarissen en salarisschalen structureel met 3,25% verhoogd. Op 1 juli 2027 worden de slarissen en salarisschalen nogmaals structureel met 3,25% verhoogd.

9. Leefbaar loon

Nagenoeg alle medewerkers bij Essity Gennep verdienen inclusief eindejaarsuitkering tenminste € 18,- per uur. Essity Gennep zal onderzoeken of er (in de (nabije) toekomst) nog functies in de functieschalen 1,2 en 3 voorkomen. Mogelijk kunnen deze, afhankelijk van de uitkomst, verwijderd worden uit de cao.

10. Omkleedfaciliteiten

Essity gaat met kaderleden en de ondernemingsraad in gesprek over de omkleedfaciliteiten en mogelijke verbeteringen op korte en langere termijn.

11. Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof, ook voor grootouders, is al opgenomen in de bedrijfsregeling. Essity zal de regeling nogmaals onder de aandacht van de medewerkers brengen.

Bijlage IV

<u>Voorbeeldberekeningen roostertoeslag (artikel 12 lid 1)</u>

Voltijdwerknemer in middagdienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	M8	M8	M8	M8	M8	-	-

M8 = 8-urige middagdienst van 11:00 tot 19:30 (1/2 uur onbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 1 week. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	7x 100% 1,5x 140%	7x 100% 1,5x 140%	7x 100% 1,5x 140%	7x 100% 1,5x 140%	7x 100% 1,5x 140%	-	-

Totaal is dit 4.550,00% over 42,5 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 4.550,00% / 42,5 = 107,06%.
Het aantal betaaluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 2 uur per week worden uitgeroosterd. Het inkomen bedraagt 38 / 38 * 107,06% = 107,06%. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 7,06% roostertoeslag.

Deeltijdwerknemer (50%) in avonddienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	A4	A4	A4	A4	A4	-	-

A4 = 4-urige avonddienst van 18:00 tot 22:00 (geen pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 1 week. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	4x 140%	4x 140%	4x 140%	4x 140%	4x 140%	-	-

Totaal is dit 2.800,00% over 20 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 2.800,00% / 20 = 140,00%.
Het aantal betaaluren op grond van het rooster is 20 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 1 uur per week worden uitgeroosterd. Het inkomen bedraagt 19 / 19 * 140,00% = 140,00%. Dit is dus 100% deeltijdsalaris (50% voltijdsalaris) plus 40,00% roostertoeslag.

Voltijdwerknemer in 2-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	O8	O8	-	-
2	A8	A8	A8	A8	A8	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)
A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 2 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-
2	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-

Totaal is dit 9.000,00% over 80 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 9.000,00% / 80 = 112,50%.
Het aantal betaaluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 2 uur per week worden uitgeroosterd. Het inkomen bedraagt 38 / 38 * 112,50% = 112,50%. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 12,50% roostertoeslag.

Voltijdwerknemer in 3-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	O8	O8	-	-
2	N8	N8	N8	N8	N8	-	-
3	A8	A8	A8	A8	A8	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)
A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)
N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 3 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-
2	8x 140%	8x 140%	8x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-
3	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-

Totaal is dit 14.600,00% over 120 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 14.600,00% / 120 = 121,67%.
Het aantal betaaluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 2 uur per week worden uitgeroosterd. Het inkomen bedraagt 38 / 38 * 121,67% = 121,67%. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 21,67% roostertoeslag.

Voltijdwerknemer in 4-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	A8	A8	N8	N8	-
2	-	-	O8	O8	A8	A8	-
3	N8	N8	-	-	O8	O8	-
4	A8	A8	N8	N8	-	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)
A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)
N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 4 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 210%	-
2	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	4x 100% 4x 140%	8x 210%	-
3	8x 140%	8x 140%	-	-	1x 140% 7x 100%	7x 140% 1x 210%	-
4	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	-

Totaal is dit 20.750,00% over 144 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 20.750,00% / 144 = 132,99%.
Het aantal betaaluren op grond van het rooster is 36 uur per week. Het inkomen bedraagt 36 / 38 * 132,99% = 125,99%. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 25,99% roostertoeslag.

Voltijdwerknemer in 5-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	-	-	A8	A8
2	A8	A8	-	-	N8	N8	N8
3	-	-	-	O8	O8	O8	O8
4	-	-	A8	A8	A8	-	-
5	N8	N8	N8	N8	-	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)
A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)
N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 5 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-	8x 210%	8x 210%
2	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-	8x 140%	8x 210%	2x 210% 6x 140%
3	-	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	7x 140% 1x 210%	8x 210%
4	-	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-
5	8x 140%	8x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	-

Totaal is dit 23.770,00% over 168 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 23.770,00% / 168 = 141,49%.
Het aantal betaaluren op grond van het rooster is 33,6 uur per week. Het inkomen bedraagt 33,6 / 38 * 141,49% = 125,11%. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 25,11% roostertoeslag.

Indien in een jaar op alle of een deel van de feestdagen wordt doorgewerkt, kan de feestdagtoeslag die in dat geval geldt worden gemiddeld en als vaste toeslag aan de roostertoeslag worden toegevoegd. Daarbij wordt de volgende formule gebruikt: (aantal feestdagen waarop wordt gewerkt) * 8 (uur) * 200% (feestdagtoeslag) * 0,605% (uurloon als percentage maandsalaris) * 3/5 (aantal ploegen aanwezig op een feestdag). De uitkomst geeft het totaal aan feestdagtoeslag weer op jaarbasis. Door dit te delen door 12 (maanden), ontstaat het percentage feestdagtoeslag dat maandelijks aan de roostertoeslag kan worden toegevoegd.
Voorbeeld: stel er wordt op 5,2 feestdagen doorgewerkt. In dat geval wordt (5,2 * 8 * 200% * 0,605% * 3/5) / 12 = 2,52% feestdagtoeslag per maand aan de roostertoeslag toegevoegd. De totale toeslag bedraagt dan 25,11% + 2,52% = 27,62%.

In plaats van deze methode kan ook op de betreffende feestdagen 200% toeslag worden uitgekeerd aan de werknemers die op dat moment daadwerkelijk op basis van het rooster arbeid verrichten.

Voltijdwerknemer in 7-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	R8	R8	-	-	-
2	A8	A8	N8	N8	-	-	-
3	-	-	O8	O8	R8	R8	R8
4	-	-	A8	A8	N8	N8	N8
5	-	-	-	-	O8	O8	O8
6	R8	R8	-	-	A8	A8	A8
7	N8	N8	-	-	-	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)
A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)
N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)
R8 = 8-urige reservedienst (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 7 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	8x 121,7%	8x 121,7%	-	-	-
2	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	-
3	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	8x 121,7%	8x 172,1%	8x 210%
4	-	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 210%	2x 210% 6x 140%
5	-	-	-	-	1x 140% 7x 100%	7x 140% 1x 210%	8x 210%
6	8x 121,7%	8x 121,7%	-	-	4x 100% 4x 140%	8x 210%	8x 210%
7	8x 140%	8x 140%	-	-	-	-	-

Totaal is dit 31.693,33% over 224 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 31.693,33% / 224 = 141,49%.
Het aantal betaaluren op grond van het rooster is 32 uur per week. Het inkomen bedraagt 32 / 38 * 141,49% = 119,15%. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 19,15% roostertoeslag.

Voltijdwerknemer in flexibele 11-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	-	A8	A8	-
2	N8	N8	-	-	O8	O8	-
3	-	A8	A8	A8	N8	N8	-
4	-	O8	O8	O8	-	-	A8
5	A8	N8	N8	-	-	↑O8↑	O8
6	O8	-	A8	A8	↓A8↓	-	-
7	-	-	O8	O8	↓O8↓	-	-
8	A8	A8	N8	N8	-	-	-
9	O8	O8	-	A8	A8	↑A8↑	N8
10	N8	-	-	O8	O8	-	-
11	A8	A8	A8	N8	N8	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)
A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)
N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)
↓..↓ = afschakeldienst
↑..↑ = opschakeldienst

Er is sprake van een roostercyclus van 11 weken met 2 afschakel- en 2 opschakeldiensten. Naar verwachting zal 1/3 deel van het jaar volledig afgeschakeld en 1/3 deel van het jaar volledig opgeschakeld worden. De rest van het jaar wordt niet op- of afgeschakeld. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	4x 100% 4x 140%	8x 210%	-
2	8x 140%	8x 140%	-	-	1x 140% 7x 100%	7x 140% 1x 210%	-
3	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 210%	-
4	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-	8x 210%
5	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	7x 140% 1x 210%	8x 210%
6	1x 140% 7x 100%	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-
7	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-
8	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	-
9	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 210%	2x 210% 6x 140%
10	8x 140%	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-
11	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-

Totaal is dit 50.240,00% over 384 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 50.240,00% / 384 = 130,83%. Dit is de waarde die 1/3 deel van het jaar geldt bij opgeschakelde diensten. Wordt er niet opgeschakeld, dan is sprake van een totaal van 47.370,00% over 368 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 47.370,00% / 368 = 128,72%. Bij afgeschakelde diensten is sprake van een totaal van 45.570,00% over 352 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 45.570,00% / 352 = 129,46%. De gemiddelde uurwaarde gedurende het jaar is dan (130,83% + 128,72% +129,46%) / 3 = 129,67%. Het aantal betaaluren op grond van het rooster met opschakeldiensten is 34,91 uur per week. Zonder opschakeldiensten is het aantal betaaluren in het rooster 33,45 uur per week. Na afschakelen bedraagt het aantal betaaluren in het rooster 32,00 uur per week. Gemiddeld is dat (34,91 + 33,45 + 32,00) / 3 = 33,45 uur per week. Het inkomen bedraagt 33,45 / 38 * 129,67% = 114,16%. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 14,16% roostertoeslag.

Bijlage V

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (indien de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 is gelegen: artikel 19 oud)

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg (zoals deze luidden tot 1 januari 2004) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer het volgende worden verstrekt:
   a. Gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 B.W. van maximaal 52 weken eventueel op grond van artikel 7: 629, de leden 11 en 12 B.W. verlengd tot maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV), met dien verstande dat de werknemer over deze periode ten minste recht heeft op het voor hem geldende minimumloon.

   b. Gedurende de verlengde wachttijd voor de toekenning van een WAO-uitkering of herziening daarvan, van maximaal 52/104 weken, ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling, respectievelijk de wettelijke uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

   c. Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.

   d. Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal de werkgever bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die in passende arbeid is tewerk gesteld, gedurende maximaal 52 weken een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de uitkering WAO tot 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 14 lid 3 onder a van deze cao. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.

   e. Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal de werkgever bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid te werk kan worden gesteld, indien de werknemer een WAO- én een WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 52 weken op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.

   f. Voor de hierboven onder a, b, c, d en e genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald, respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.

3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen, aangevuld met de beloning van afwijkende uren als bedoeld in artikel 13 voor zover het een vaste beloning betreft voor volgens een vast rooster ingedeelde (b.v. geconsigneerde) tijd, dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 2 van dit artikel genoemde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
   a. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
      i. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
      ii. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
      iii. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
      iv. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

v. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
vi. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.

b. loondoorbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt, nadat de betrokken werknemer eenmaal na een eerste overtreding van de controlevoorschriften is gewaarschuwd;

c. aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
   ii. volgens de door de werkgever aangewezen arts misbruik maakt van de voorziening;
   iii. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV.

6. Voor de werknemer die na het bereiken van de 55-jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt wordt, geldt in afwijking van het hierboven in dit artikel gestelde de volgende aanvullende regeling.
   a. Na afloop van de in 19.2 aangegeven aanvulling heeft de werknemer recht op een uitkering ter grootte van 10% van het bruto jaarinkomen.

   b. Onder bruto jaarinkomen wordt in dit lid verstaan: 13,96 maal het maandinkomen zoals de (ex) werknemer dat had op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, bestaande uit het maandsalaris eventueel aangevuld met een persoonlijke toeslag en ploegentoeslag.

   c. De uitkering gaat in na het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid en duurt voort tot de betrokken werknemer overlijdt dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

   d. Deze regeling wordt ontbonden als wettelijke bepalingen voortzetting onmogelijk maken of belemmeren, dan wel als wijzigingen worden aangebracht in de groep van deelnemers.

   e. De kosten die financiering van deze regeling met zich meebrengt zijn voor rekening van de werkgever.

7. Indien de werknemer het niet eens is met de door de arts vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid is hij gerechtigd aan een door hemzelf te kiezen arts een second opinion te vragen.

Bijlage VI

Opleidingsafspraken

	Kortdurende opleidingen en trainingen op verzoek van de werkgever	Langer durende opleidingen en trainingen op verzoek van de werkgever	Opleidingen om aan de instroomeisen van een functie te voldoen	Overig
Tijdsafspraken	Zoveel mogelijk onder werktijd. Voor lesuren buiten werktijd uitbetaling 100% uurloon (of naar keuze van werknemer tijd voor tijd)	Om organisatorische redenen (duur van de opleiding, grootte van de groep, extern, etc.) geheel of gedeeltelijk buiten werktijd. Uitbetaling 100% uurloon voor de lesuren buiten werktijd (of naar keuze van werknemer tijd voor tijd).	Eigen tijd. Wanneer deze opleiding niet buiten werktijd wordt gegeven, wordt voor de lesuren binnen werktijd betaald verlof toegekend	Studie-reglement Essity Nederland
Voorbeelden	Machinetrainingen, Vaardigheden trainingen, Computertrainingen, Heftruckrijden, Veiligheidstrainingen, NEN 3140, BHV-opleidingen, EH-opleidingen, Beheerder Brandmeldinstallatie, Calamiteitenleider	VCA, Aandrijf- en onderhoudstechnieken, Pneumatiek & hydrauliek, Electrisch Schakelen, Plannen en Organiseren, Kwaliteitsuitvoering	NT2, VAPRO, MTS, HTS, HBO P&A	

Bijlage VII

Reglement Levensfaseverlof

Dit reglement is een bijlage bij de cao Essity Operations Gennep B.V. en derhalve alleen van toepassing op de werknemers die vallen onder deze cao.

Algemeen.

1. Levensfaseverlof (LFV) is een bijzondere vorm van verlof en maakt deel uit van het levensfasebeleid van de werkgever. Het LFV wordt ingevoerd met ingang van 1 januari 2014.
    a. Het LFV maakt het voor de werknemer in alle levensfasen mogelijk om voor een bepaalde periode structureel minder te werken en keuzes te maken in de balans werk-privé / belasting-belastbaarheid.
    b. Bij het LFV past de werkgever de werkzaamheden zodanig aan en/of breidt de vaste bezetting (formatie) zodanig uit, dat dit verlof praktisch uitvoerbaar is en niet leidt tot een verhoogde inzet van uitzendkrachten.
2. Het levensfasebeleid van de werkgever is bedoeld om werknemers hun hele werkende leven vitaal, gemotiveerd en inzetbaar te houden. De werkgever en de werknemer hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Levensfasebeleid betreft de hele loopbaan en geldt dus voor alle generaties.
3. Het LFV wordt gefinancierd uit het levensfasebudget (LFB), waarin met ingang van 1 januari 2029 jaarlijks door de werkgever 42,8 verlofuren worden gestort. Met ingang van 1 januari 2014 is sprake van stapsgewijze invoering van het LFB per leeftijdsgroep, zie hiervoor de bijgesloten tabel.
4. Per de datum van invoering van het LFB voor de betreffende werknemer, kunnen door de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren in het LFB worden gestort en eenmalig het saldo vakantie-uren per 31 december van het voorafgaande jaar.
5. LFV is uitdrukkelijk niet bedoeld voor vervroegd pensioen en uitdrukkelijk niet voor verlenging of vervanging van de reguliere verlofperiodes/vakanties.

Artikel 1. Opbouw Levensfasebudget.

Met ingang van 1 januari van het jaar waarin de werknemer een LFB wordt toegekend, geldt het volgende:

1. Jaarlijks wordt in januari, individueel en op voorschotbasis aan de werknemer een LFB toegekend.
2. De werknemer heeft elk jaar de mogelijkheid om bovenwettelijke vakantie-uren in het LFB te storten.
3. De werknemer heeft daarnaast eenmalig de keuze zijn vakantiesaldo per 31 december van het jaar voorafgaand aan het eerste jaar waarin de werknemer een LFB wordt toegekend, geheel of gedeeltelijk, te storten in het LFB.
4. Voor het LFB geldt geen verval- of verjaringstermijn.
5. De individuele rechten worden apart geregistreerd.
6. De omvang van het jaarlijkse LFB is neergelegd in bijgaande tabel. Deze tabel is van toepassing op de werknemers die vóór 1 januari 2014 en op 1 januari 2014 in dienst zijn. Met leeftijd wordt de leeftijd bedoeld die de werknemer op 1 januari 2014 heeft bereikt. Dit bepaalt de opbouw van de uren voor de rest van de loopbaan bij werkgever (zie tabel in deze bijlage).
7. Voor nieuwe werknemers (indiensttredingsdatum op of na 1 januari 2014) geldt een LFB met ingang van 1 januari 2029 van 42,8 uur per jaar. Tot deze datum ontvangen zij alleen de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren (geen LFB , leeftijdsdagen of kwartaaluren).
8. Bij de opname van verlof gaat de LFB-opbouw door.
9. Bij opname van onbetaald verlof langer dan 1 maand (inclusief ouderschapsverlof en levensloop), bij wijziging van de deeltijdfactor of het toekennen van een WIA-percentage of vrijstelling van werkzaamheden in verband met aangezegd ontslag, wordt de LFB-opbouw naar rato aangepast met ingang van de datum van wijziging.
10. Bij uitdiensttreding of overlijden wordt het LFB uitbetaald op basis van uurloon en vakantietoeslag, 13e maand, ploegentoeslag en andere vaste persoonlijke toeslagen.

Artikel 2. Opname Levensfasebudget voor maatwerkoplossingen

1. De werknemer kan het LFV opnemen voor maatwerkoplossingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

2. Het LFV dient tijdig, te weten voor 1 juli van het voorafgaande jaar, te worden aangevraagd, zodat de werkgever voldoende tijd heeft om de werkzaamheden en/of de vaste bezetting (formatie) aan dit verlof aan te passen.
3. Maatwerkoplossingen zijn:
    a. Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur (Flexibel Minder Werken): dit betreft een vermindering van de arbeidsduur voor een tussen werkgever en werknemer overeen te komen periode;
    b. Lange vakantieperiode (4 weken of meer) naast de reguliere vakantie;
    c. (Aanvullend) zorgverlof;
    d. Extra vakantie van minimaal een week in voor- en najaar (extra vakantie, dus geen combinatie met opname van verlofdagen)
    e. Overige verlofdoelen waarover tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat en die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

    Voor de onder 3b en 3e genoemde maatwerkoplossingen geldt, dat de precieze data van deze LFV-vakantie(s) jaarlijks in overleg met de leidinggevende worden ingepland, waarbij enerzijds de voorkeuren van de werknemer en anderzijds het waarborgen van een verantwoorde bezetting leidend zijn.
    - Bij aangeven door de werknemer van zijn/haar voorkeurdata **voor aanvang** van het betreffende kalenderjaar maken leidinggevende en werknemer de exacte data-afspraken in de maand nadat de reguliere vakantieplanning rond is.
    - Bij aangeven door de werknemer van zijn/haar voorkeurdata **na aanvang** van het betreffende kalenderjaar maken de leidinggevende en werknemer de data-afspraken minimaal 4 weken voor de betreffende week/weken.
4. Uiterlijk vijf jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd maken de werknemer en de leidinggevende afspraken over hoe het resterende saldo LFB wordt ingezet. Deze afspraken worden jaarlijks geëvalueerd. Het LFB moet volledig zijn opgenomen als de werknemer met pensioen gaat.
5. Opname van het LFB gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer en wordt door de werknemer schriftelijk aangevraagd. De beslissing wordt door de werkgever schriftelijk bevestigd.
6. Het LFB kan niet worden meegenomen naar een andere werkgever. Bij uitdiensttreding wordt het actuele saldo uitbetaald.

Artikel 3. Overige bepalingen.

1. Jaarlijks wordt aan de werknemer via de tijdregistratie-urenlijsten en/of de tijdregistratie-klok een actueel LFB overzicht verstrekt.
2. Bijkopen van uren voor het LFB vanuit de vakantietoeslag en/of dertiende maand is mogelijk tot een maximum van 70% van de vakantietoeslag en 70% van de dertiende maand, met dien verstande dat:
    a. de uurloonwaarde gelijk is aan 0,61% van het inkomen over een maand (maandsalaris, ploegentoeslag, andere vaste persoonlijke toeslagen, reservering vakantiegeld en reservering eindejaarsuitkering).
    b. de bijgekochte uren in het betreffende jaar via een maatwerkoplossing moeten worden opgenomen.
    c. bijgekochte uren die aan het eind van het kalenderjaar niet via een maatwerkoplossing zijn opgenomen, na afloop van het betreffende kalenderjaar aan de werknemer worden uitbetaald tegen de waarde waarvoor ze zijn gekocht.
3. Het maximaal op te bouwen LFB saldo voor een werknemer met een voltijd dienstverband is 2000 uren minus het actuele saldo vakantie-uren en tijd-voor-tijd uren (in verband met fiscale regelingen). Voor deeltijders geldt een maximum naar rato van de periode en omvang van het deeltijddienstverband.
4. Bij opname van het LFB wordt de opbouw van pensioen ongewijzigd voortgezet.
5. Het is niet mogelijk een LFB saldo van een vorige werkgever in te brengen.

		Kalenderjaar																				
Leeftijd 1-1-2014	Geboorte jaar	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
25	1988	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	104,2	104,2	104,2	104,2	104,2	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
26	1987	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	113,0	113,0	113,0	113,0	113,0	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
27	1986	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	121,6	121,6	121,6	121,6	121,6	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
28	1985	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	128,7	128,7	128,7	128,7	136,7	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
29	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	135,9	135,9	135,9	143,9	143,9	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
30	1983	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	143,0	143,0	151,0	151,0	151,0	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
31	1982	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	150,0	158,0	158,0	158,0	158,0	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
32	1981	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	165,0	165,0	165,0	165,0	165,0	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
33	1980	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,0	170,6	170,6	170,6	170,6	178,6	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
34	1979	-	-	-	-	-	-	-	-	8,0	8,0	176,1	176,1	176,1	184,1	184,1	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
35	1978	-	-	-	-	-	-	-	8,0	8,0	8,0	181,7	181,7	189,7	189,7	189,7	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
36	1977	-	-	-	-	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	188,9	188,9	196,9	196,9	196,9	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
37	1976	-	-	-	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	203,2	203,2	203,2	203,2	203,2	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
38	1975	-	-	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	16,0	207,0	207,0	207,0	207,0	215,0	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
39	1974	-	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	16,0	16,0	167,9	167,9	167,9	175,9	391,9	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
40	1973	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	16,0	16,0	16,0	124,3	132,3	140,3	356,3	356,3	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
41	1972	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	16,0	16,0	16,0	16,0	95,9	103,9	319,9	319,9	319,9	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
42	1971	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	69,1	285,1	285,1	285,1	285,1	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
43	1970	8,0	8,0	8,0	8,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	24,0	250,1	250,1	250,1	250,1	250,1	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
44	1969	8,0	8,0	8,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	24,0	240,0	229,4	229,4	229,4	229,4	229,4	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
45	1968	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	24,0	233,8	233,8	192,7	192,7	192,7	192,7	192,7	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
46	1967	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	24,0	207,9	207,9	207,9	167,1	167,1	167,1	167,1	167,1	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8
47	1966	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	24,0	189,6	189,6	189,6	189,6	149,1	149,1	149,1	149,1	149,1	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	-
48	1965	16,0	16,0	16,0	16,0	24,0	174,9	174,9	174,9	174,9	174,9	134,7	134,7	134,7	134,7	134,7	42,8	42,8	42,8	42,8	-	-
49	1964	16,0	16,0	16,0	24,0	162,9	162,9	162,9	162,9	162,9	162,9	123,0	123,0	123,0	123,0	123,0	42,8	42,8	42,8	-	-	-
50	1963	24,0	24,0	24,0	152,9	152,9	152,9	152,9	152,9	152,9	152,9	105,3	105,3	113,3	113,3	113,3	42,8	42,8	-	-	-	-
51	1962	24,0	24,0	143,2	143,2	143,2	143,2	143,2	143,2	143,2	143,2	104,1	104,1	104,1	104,1	104,1	42,8	-	-	-	-	-
52	1961	24,0	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	97,4	97,4	97,4	97,4	97,4	-	-	-	-	-	-
53	1960	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	136,0	97,9	97,9	97,9	97,9	97,9	-	-	-	-	-	-	-
54	1959	144,6	144,6	144,6	144,6	144,6	144,6	144,6	144,6	107,0	107,0	107,0	107,0	107,0	-	-	-	-	-	-	-	-
55	1958	154,7	154,7	154,7	154,7	154,7	154,7	154,7	117,5	117,5	117,5	117,5	117,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
56	1957	165,8	165,8	165,8	165,8	165,8	165,8	129,3	129,3	129,3	129,3	129,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
57	1956	179,2	179,2	179,2	179,2	179,2	143,4	143,4	143,4	143,4	143,4											
58	1955	220,0	220,0	220,0	220,0	176,0	176,0	176,0	176,0													
59	1954	237,2	237,2	237,2	195,6	195,6	195,6	195,6														
60	1953	248,6	248,6	211,4	211,4	211,4	211,4															
61	1952	280,8	280,8	280,8	280,8																	
62	1951	280,8	280,8	280,8																		
63	1950	280,8	280,8																			
64	1949	280,8																				

	Kalenderjaar																								
Leeftijd 1-1-2014	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	Nieuwe rechten"	Oude rechten'	% tov 'oude rechten'	Populatie per 1.1.2014
25	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	1.676,8	2.096	80,00%	2
26	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8		1.677,8	2.096	80,05%	0
27	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8			1.678,0	2.096	80,06%	0
28	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8				1.678,9	2.096	80,10%	1
29	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8					1.679,9	2.096	80,15%	1
30	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8						1.680,6	2.096	80,18%	0
31	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8							1.680,8	2.096	80,19%	0
32	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8								1.681,0	2.096	80,20%	1
33	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8									1.682,0	2.096	80,25%	2
34	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8										1.683,1	2.096	80,30%	1
35	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8											1.684,1	2.096	80,35%	2
36	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	-											1.685,2	2.096	80,40%	2
37	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	-	-											1.697,8	2.096	81,00%	2
38	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	-	-	-											1.698,2	2.096	81,02%	0
39	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	-	-	-	-											1.699,9	2.096	81,10%	1
40	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	-	-	-	-	-											1.727,1	2.096	82,40%	3
41	42,8	42,8	42,8	42,8	42,8	-	-	-	-	-	-											1.742,4	2.088	83,45%	6
42	42,8	42,8	42,8	42,8	-	-	-	-	-	-	-											1.757,6	2.080	84,50%	6
43	42,8	42,8	42,8	-	-	-	-	-	-	-	-											1.771,6	2.072	85,50%	5
44	42,8	42,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-											1.857,6	2.064	90,00%	10
45	42,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-											1.850,4	2.056	90,00%	6
46	-	-	-	-																		1.836,0	2.040	90,00%	6
47	-	-	-	-																		1.821,6	2.024	90,00%	6
48	-	-	-	-																		1.807,2	2.008	90,00%	3
49	-	-	-	-																		1.792,8	1.992	90,00%	7
50	-	-	-	-																		1.778,4	1.976	90,00%	9
51	-	-	-	-																		1.756,8	1.952	90,00%	10
52	-	-	-	-																		1.735,2	1.928	90,00%	8
53	-	-	-	-																		1.713,6	1.904	90,00%	8
54	-	-	-	-																		1.692,0	1.880	90,00%	5
55	-	-	-	-																		1.670,4	1.856	90,00%	5
56	-	-	-	-																		1.641,6	1.824	90,00%	3
57																						1.612,8	1.792	90,00%	7
58																						1.584,0	1.760	90,00%	1
59																						1.494,2	1.660	90,01%	1
60																						1.342,7	1.492	89,99%	3
61																						1.123,2	1.248	90,00%	0
62																						842,4	936	90,00%	1
63																						561,6	624	90,00%	0
64																						280,8	312	90,00%	0

Bijlage VIII

Procedure wissel van roosterregel Essity Gennep

Deze procedure heeft **geen** betrekking op:

- Nieuwe medewerkers welke nog in opleiding zijn (1e jaar) en daardoor voor de ontwikkeling in het begin vaker van roosterregel zullen wisselen (eventueel startend in dagdienst) omdat we willen focussen op ontwikkeling. Dit kan zijn bij verschillende mentoren en teams. Natuurlijk in overleg met de medewerker.
- Zomervakantieperiode. Hierbij zijn (tijdelijke) wijzigingen noodzakelijk om zoveel mogelijk aan de ingediende vakantieverzoeken te kunnen voldoen.
- Nieuwe teamindeling. Bijvoorbeeld bij een opstart van een machine, toename/afname van het aantal ingevulde roosterregels of ploegenrooster.

<table>
<tr><td colspan="2">Inventarisatie van de wijzigingsbehoefte
• Bepaal welke roosterregel gewijzigd moeten worden en waarom (bijv. onderbezetting, ziekte, piekbelasting, verzoek medewerker, functioneren van een team of medewerker).
Ga door naar 1)</td></tr>
<tr><td>1) Vrijwillige wijziging
Oproep tot vrijwillige ruil
• Stuur een oproep naar de betrokken medewerkers (dus de functies welke van Regel X naar Regel Y gaan) met:
  • De reden van de wijziging
  • De specifieke diensten/tijden
  • De deadline voor reactie
In geval van reactie:
Er wordt actief meegedacht om zo veel mogelijk met passende oplossingen te komen i.v.m. persoonlijke omstandigheden.
ga naar 3)

In geval van geen reactie ga naar 2)*

*Indien de AL een conflict ziet ontstaan in het nieuwe of oude team door overplaatsing van “deze vrijwilliger” moet er een mogelijkheid zijn om toch naar 2) te gaan. Dit dan altijd in overleg met HR zodat de objectiviteit gewaarborgd blijft.</td><td>2) Objectieve toewijzing (indien geen vrijwilligers)
Toepassen van objectieve selectiecriteria
• Vooraf vastgestelde criteria gebruiken om eerlijk iemand aan te wijzen. Bijvoorbeeld:
  • Functie & Ervaring
  • Minste aantal eerdere wijzigingen
  • Beschikbaarheid volgens contract
  • Gelijke verdeling van ongunstige diensten
  • Persoonlijke omstandigheden (indien bekend en relevant)
Er wordt actief meegedacht om zo veel mogelijk met passende oplossingen te komen i.v.m. persoonlijke omstandigheden.
Ga door naar 3)</td></tr>
<tr><td colspan="2">3) Bevestig en registreer de wijzigingen (wie en wanneer) door middel van een mail naar HR en P&O (Karin/Ria).
• Area Leaders c.q. planners verantwoordelijk voor registratie van verzoeken en afweging criteria en doorgeven van de roosterwijzigingen. Roosterwijzigingen registreren is de verantwoordelijkheid van de Time Admin (inclusief registratie vrijwillig of onvrijwillig. Monitoring HR.

Evaluatie en verbetering
• Er zal feedback gevraagd worden aan de medewerkers.
• Er zal geëvalueerd worden of het proces eerlijk en werkbaar is.
• 25 oktober op de agenda met de OR, daarna kan OR toetsen.</td></tr>
</table>