COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor:

Het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

Looptijd:

1 mei 2026 tot en met 30 april 2028

Inhoudsopgave

Artikel 1 A. Werkingssfeer 5
Artikel 1 B. Definities 6
Artikel 1 C. Karakter van de cao en AVV 8
Artikel 1 D. Dispensatie 9
Artikel 2 Algemene verplichtingen der partijen 10
Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever 11
Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer 13
Artikel 5 Werkgelegenheid 14
Artikel 6 Indienstneming en ontslag 16
Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster 18
Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen 20
Artikel 9 Bijzondere beloningen 21
Artikel 10 Zon- en feestdagen 23
Artikel 11 Geoorloofd verzuim/schorsing 24
Artikel 12 Vakantie 28
Artikel 13 Vakantietoeslag 31
Artikel 14 Reiskosten woon-werkverkeer 32
Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid .....
Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte 33
Artikel 16 Arbozorg, verzuimpreventie, controle- en handhavingsbeleid 35
Artikel 17 Reglement functioneringsgesprekken 36
Artikel 18 Pensioenregeling 37
Artikel 19 Vaste Commissie 39
Artikel 20 Cao à la carte 40
Artikel 21 Bedrijfsreglement 41
Artikel 22 Fonds Collectieve Belangen 42
Artikel 23 Tussentijdse wijzigingen 43
Artikel 24 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst 44
Bijlage I Referentieraster 45
Beroepsprocedure functiewaardering 48
Bijlage II Algemene loonsverhoging 50
Bijlage III Protocol 54
Bijlage IV Reglement voor deVaste Commissie 56
Artikel 1 Algemeen 56
Artikel 2 Taken en bevoegdheden 56
Artikel 3 Samenstelling Vaste Commissie 56
Artikel 4 Vergadering Vaste Commissie 56
Artikel 5 Behandeling geschillen 56
Artikel 6 Voorwaarden indiening geschil 57
Artikel 7 Wijze van behandelen 57
Artikel 8 Besluitvorming 57

Artikel 9 Kosten behandeling geschil 58
Artikel 10 Overige bepalingen 58
Artikel 11 Secretariaat Vaste Commissie 58
Bijlage V Dispensatieverzoeken 59

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen "Kartoflex" gevestigd te 's-Gravenhage

als partij te ener zijde,

en

FNV gevestigd te Utrecht
en
CNV gevestigd te Utrecht

als partij te andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen van rechtswege geëxpireerde cao met ingang van 1 mei 2026 voor de tijd van 24 maanden zal worden voortgezet tot en met 30 april 2028 met de volgende inhoud[1]:

[1] Onder voorbehoud van zet- en drukfouten

Artikel 1 A. Werkingssfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak het Kartonnagebedrijf en/of Flexibele Verpakkingenbedrijf uitoefenen.
Onder ‘in hoofdzaak’ wordt verstaan: tenminste 50% van het totaal in de onderneming overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis van de werknemers die in dienst zijn. Hierbij dienen de arbeidsuren van alle functies (direct en indirect) meegeteld te worden die vallen onder de activiteiten van het Kartonnage- en/of Flexibele Verpakkingenbedrijf.

Kartonnagebedrijf
Het ver- en/of bewerken van papier tot karton en/of het ver- en bewerken van karton tot (onder andere): massief-, golf-, vouw-, honingraat- en rondkarton tot onder andere verpakkingen, displays, mappen, ordners, overige gebruiks- en verbruiksgoederen en halffabricaten en/of eindproducten.
Het maken van karton zonder verdere be- en/of verwerking ervan wordt hiervan uitgesloten

Flexibele Verpakkingenbedrijf
- Het ver- en/of bewerken van papier tot verpakkingen, cadeaupapier en behang. Het maken van papier zonder verdere be- en/of verwerking ervan wordt hiervan uitgesloten.
- Het ver- en/of bewerken van flexibele kunststoffilm (thermoplasten), aluminiumfolie en biologisch afbreekbare kunststoffen (kunststoffilm) tot, onder andere verpakkingen.

Voor zowel het Kartonnagebedrijf als het Flexibele Verpakkingenbedrijf geldt dat onder andere de volgende processen worden toegepast:
- Flexodruk, diepdruk, offset, digitale druk;
- Snijden, buigen, stansen, (be)plakken

Artikel 1 B. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. Werkgever : Iedere natuurlijke of rechtspersoon die het Kartonnage- en/of Flexibele Verpakkingenbedrijf als bedoeld in artikel 1A uitoefent;

b. Vakvereniging : De partij te andere zijde;

c. Werknemer :

Iedere werknemer in dienst van de werkgever	
➢ waarvan de functie is opgenomen	in bijlage I van deze cao
➢ of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen	in bijlage I van deze cao

d. AOW-gerechtigde werknemer

Werknemer in dienst bij werkgever:	
➢ Die in overleg met werkgever na zijn AOW-gerechtigde leeftijd door blijft werken.	Voorwaarden: - werkgever en werknemer moeten het beiden willen; - werknemer mag niet in concurrentie treden door er meer geld aan over te houden. Let op: Er gelden afwijkende arbeidsvoorwaarden, zie artikelen 3 lid 6 sub c, 6 leden 2 en 3, 15 lid 3 sub l en 16 lid 5.

e. Maand : Een kalendermaand;

f. Week : Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;

g. Dienstrooster : Een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;

h. Normale arbeidsduur : Het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;

i. Uurloon : Het maandsalaris vermenigvuldigd met 1/156 = 0,64% (dit is op basis van een 36-urige werkweek);

j. Uurinkomen : Het uurloon verhoogd met ploegentoeslag;

k. Maandsalaris : Het maandsalaris als geregeld in bijlage II van deze cao;

l. Maandinkomen : Het maandsalaris verhoogd met eventuele ploegentoeslag, eventuele hoger maandsalaris zoals bedoeld in bijlage II lid 2 sub a en eventuele persoonlijke toeslag zoals bedoeld in bijlage II lid 2 sub b;

m. Jaarinkomen : 12 maal het maandinkomen;

n. Ondernemingsraad : De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

o.	Personeelsvertegen-woordiging	:	De personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen met in de regel minder dan 50 werknemers, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
p.	Vaste Commissie	:	De commissie bedoeld in artikel 19 van deze cao;
q.	BW	:	Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek;
r.	ATW	:	Arbeidstijdenwet;
s.	Uitzendkracht	:	Iedere natuurlijke persoon die ingeschreven staat bij een uitzendbureau en met dat bureau een arbeidsovereenkomst heeft voor het verrichten van werkzaamheden (arbeid) ten behoeve van een werkgever;
t.	Oproepkracht	:	Iedere natuurlijke persoon met een arbeidsovereenkomst met de werkgever in de zin van artikel 7:628a lid 9 BW.
u.	Partner		1. De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. 2. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins;
v.	WOR		De Wet op de Ondernemingsraden;
w.	Dag/dienst		Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week is de dagwaarde 7,2 uur (36 uur per week/5 werkdagen per week). Bij een hogere of een lagere arbeidsduur dan 36 uur per week, is de waarde van de dag/dienst naar rato hoger of lager. Voor zowel werknemers werkzaam in voltijd als in deeltijd, kan een dag/dienst korter of langer zijn als gevolg van een dienstrooster of individuele afspraken tussen werkgever en werknemer. In dat geval geldt als dagwaarde de volgens dienstrooster of afspraak te werken uren. Als dagen zijn ingeroosterd, dan worden vakantiedagen afgeschreven conform het rooster. Als dagen (nog) niet zijn ingeroosterd, dan worden vakantiedagen afgeschreven op basis van de dagwaarde.
x.	Referentiedagen		Referentiedagen zijn dagen waaorp een oproepkracht niet oproepbaar is. Deze dagen worden na overleg tussen een oproepkracht en werkgever vastgelegd.

Artikel 1 C. Karakter van de cao en AVV

1. Het karakter van de cao is een minimum-cao. Dit betekent dat werkgever niet ten nadele van de werknemer van de afspraken in deze cao mag afwijken. De werkgever mag wel ten voordele van de werknemer van de cao afwijken. Dit gebeurt schriftelijk en in overleg met de werknemer. Deze afwijkende afspraken kunnen alleen gewijzigd worden worden door de partijen die de afspraak hebben gemaakt, te weten werkgever en werknemer.

2. Partijen betrokken bij deze cao zullen de cao voordragen voor Algemeen Verbindend Verklaren (AVV).

Artikel 1 D. Dispensatie

1. Een werkgever kan dispensatie aanvragen voor de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.
2. Een dergelijk dispensatieverzoek wordt door de Vaste Commissie beoordeeld waarbij de volgende criteria worden gehanteerd:
   a. Er is sprake van een eigen arbeidsvoorwaarden-cao, die afgesloten is met één of meer vakverenigingen die voldoen aan de Wet op de CAO;
   b. De eigen arbeidsvoorwaarden-cao is minimaal gelijkwaardig aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.
3. Een werkgever kan conform artikel 3 lid 5 sub a.3 tevens dispensatie bij de Vaste Commissie aanvragen voor het inkorten van de oproeptermijn voor oproepkrachten van 4 dagen tot 24 uur.
4. Bij een dergelijk dispensatieverzoek hanteert de Vaste Commisie het criterium dat dispensatie wordt verleend, indien de werkgever in voldoende mate heeft aangetoond dat er redelijkerwijs af dient te worden geweken van de wettelijke oproeptermijn conform de Wet arbeidsmarkt in balans.
5. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient de werkgever opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.
6. Dispensatieverzoeken worden schriftelijk ingediend bij de Vaste Commissie, conform de bijlage IV en V van de cao.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen

1. Partij ter ene zijde verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. Partijen zijn overeengekomen tweemaal per jaar met elkaar overleg te voeren over relevante ontwikkelingen in de bedrijfstak, waarbij sociale en economische aspecten besproken worden. Eveneens worden tijdens dit overleg de ontwikkelingen op het vlak van pensioenen met elkaar besproken.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 23 (Tussentijdse wijzigingen).
3. Strijdige voorwaarden

   De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst (of het in artikel 21 bedoelde bedrijfsreglement) bepaalde.

   Evenmin zal de werkgever, anders dan via erkende uitzendbureaus - rekening houdende met het bepaalde in artikel 5 lid 5 sub d (het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten) - werkzaamheden, in het kader van het in bijlage I van deze cao gestelde, laten verrichten tegen andere voorwaarden dan in deze cao zijn overeengekomen.Tevens verbindt hij zich geen bij hem in dienst zijnde werknemers zonder hun toestemming arbeid te laten verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft, tenzij zulks in noodgevallen voor de werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra onkosten voor rekening van de werkgever.
4. Schriftelijke arbeidsovereenkomst

   De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement. De werkgever verplicht zich bij iedere wijziging van het loon de werknemer een loonspecificatie te verstrekken bij de uitbetaling van het loon.
5. A Oproepkrachten

   a. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten verbindt zich met de oproepkrachten een overeenkomst aan te gaan waarin wordt bepaald dat:

      1. de arbeidsduur per week zo mogelijk minimaal 12 uur bedraagt;
      2. de werktijden zo mogelijk een week, maar ten minste 4 dagen, van te voren bekend worden gemaakt, waarbij de werkzaamheden zoveel mogelijk aaneengesloten worden verricht;
      3. de oproeptermijn van 4 dagen kan worden ingekort tot 24 uur, indien de werkgever hiertoe dispensatie heeft verkregen van de Vaste Commissie.
      4. Als meer dan 50% van de tijdstippen waarop gewerkt moet worden onvoorspelbaar is, dan zullen referentiedagen worden vastgelegd.

      Een en ander mag niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.

   b. De werkgever en de oproepkracht zijn vrij om de oproep na te laten respectievelijk daaraan gevolg te geven.
   c. De werkgever dient de krachtens de wet verschuldigde premies op het betaalde loon in te houden en af te dragen.
   d. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten zal overleg plegen met de Ondernemingsraad op het moment dat hun aantal meer dan 5% van het personeelsbestand zou gaan omvatten.

5 B Uitzendkrachten

6. 'Gelijkwaardige beloning' betekent dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden minimaal evenveel waard moet zijn als dat van een vaste werknemer in dienst van de inlener met dezelfde functie.Gelijke behandeling

   a. Werknemers werkzaam in deeltijd en in voltijd ontvangen een in alle opzichten gelijke behandeling met betrekking tot loopbaan en scholing, alsmede de van toepassing zijnde pensioenregeling (of BPF of een gedispenseerde regeling).
   b. Wanneer het verzoek van een werknemer om in deeltijd te mogen werken om zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de werknemer schriftelijk en gemotiveerd van dat besluit in kennis stellen.
   c. Voor AOW-gerechtigde werknemers is, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, de Wet Flexibel Werken buiten toepassing verklaard, zodat werkgever niet verplicht is om in te gaan op verzoeken van een AOW-gerechtigde werknemer om uitbreiding of vermindering van het aantal te werken uren.

7. Fusie, reorganisatie en sluiting

   a. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:

      - een fusie aan te gaan;
      - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
      - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

      hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

   b. De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen, waarbij van werk naar werk prioriteit heeft.

8. Bedrijvenwerk

   Indien een vakvereniging overgaat tot aanwijzing van één of meerdere contactpersonen, zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.

   Ten behoeve van activiteiten die verband houden met een eventueel decentralisatieproces verkrijgt de contactpersoon per onderneming een maximaal aantal dagen vrijaf met behoud van loon volgens de onderstaande staffel:

Onderneming met:	Aantal dagen vrijaf:
0 tot 50 werknemers:	3
51 tot 100 werknemers:	5
101 of meer werknemers:	7

   Indien voor een onderneming meer contactpersonen zijn aangesteld, geldt bovenstaand aantal dagen voor alle contactpersonen gezamenlijk. De werkgever ziet er op toe dat een contactpersoon door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer. Met name zal dit toezicht betrekking hebben op beloning, beoordeling en promotie. De werkgever stelt kantoorfaciliteiten beschikbaar aan de contactperso(o)n(en).

9. Fiscale facilitering vakbondscontributie

   Als de werknemer daar schriftelijk om verzoekt zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de werknemer te betalen jaarcontributie aan de vakbond één maal per jaar aan hem vergoeden onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het bedrag ter grootte van die vergoeding. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien:

   - deze constructie fiscaal is toegestaan;
   - de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
   - de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever naar zijn beste vermogen te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

   De werknemer is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten voor zover die kan worden beschouwd als in de onderneming gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.

2. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

3. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever voor hem geldende bedrijfsreglement.

4. a. De werknemer met een voltijddienstverband, zal de werkgever vooraf schriftelijk informeren indien hij voornemens is om, naast zijn werk voor de werkgever, al dan niet gehonoreerde werkzaamheden te gaan verrichten ten behoeve van of in dienst van derden (de “nevenwerkzaamheden”). De werknemer zal hierbij vooraf opgave doen van de partij voor wie hij de nevenwerkzaamheden wil verrichten en van de omvang en aard daarvan. De werknemer zal de nevenwerkzaamheden niet verrichten zonder voorafgaande toestemming van de werkgever. De werkgever zal deze toestemming in beginsel verlenen, tenzij de werkgever een objectieve reden heeft om deze te weigeren, zoals de gezondheid en veiligheid van de werknemer, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het voorkomen van belangenconflicten, de bescherming van de goede naam en reputatie van werkgever of andere objectieve redenen.

   b. Bedoelde werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, waarvoor geen schriftelijke toestemming is verleend, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 (Arbeidsongeschiktheid) geregelde aanvullingen op loondoorbetaling van 70% van het maandinkomen en aanvulling op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

   c. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard. In de arbeidsovereenkomst wordt tevens de van toepassing zijnde pensioenregeling vermeld.

   d. De werknemer is gehouden arbeid te verrichten in of ten behoeve van een andere onderneming dan die van de werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft, alleen wanneer zulks in noodgevallen ten behoeve van zijn werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra kosten voor rekening van de werkgever.

   e. In ondernemingen waar meer cao's van toepassing zijn (een zogenaamd "gemengd bedrijf") is de werknemer verplicht, indien dit door de werkgever wordt verlangd, ook in andere afdelingen dan de kartonnage- of flexibele verpakkingen-afdeling voor hem passende arbeid te verrichten, wanneer bij wijze van uitzondering van hem wordt verlangd in die andere afdelingen gedurende korte tijd behulpzaam te zijn.

Artikel 5 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over plannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.

   Hierbij zal door de werkgever en vakverenigingen rekening worden gehouden met de positie en de taak van de ondernemingsraad.

2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.

3. In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.

4. In geval partijen niet tot overeenstemming komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van de onderneming zelf noodzakelijk acht.

5. 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 het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daar voor 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;

   b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige en deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende UWV-WERKbedrijf of afmelden;

   c. 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;

   d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen;

   e. de werkgever optimaal pogen om voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard, passende arbeid in de onderneming beschikbaar te stellen.

   Waar in dit lid sprake is van de ondernemingsraad wordt daarmee tevens bedoeld de personeelsvertegenwoordiging, in die gevallen waar deze in de onderneming aanwezig is.

6. <u>Overleg over werkgelegenheid in de onderneming</u>

   a. Op ondernemingsniveau zal de werkgever met de ondernemingsraad, of de personeelsvertegenwoordiging, gedurende de looptijd van het contract spreken over werkgelegenheid in de ruimste zin van het woord.

   b. Dit overleg zal gericht zijn op behoud en eventuele uitbreiding van werkgelegenheid, waarbij de concurrentiepositie en continuïteit van de onderneming betrokken dienen te worden. Doel van bedoeld overleg zal zijn het tot stand brengen van een plan van aanpak gericht op behoud en/of uitbreiding van de werkgelegenheid in de onderneming. Bij de directie blijft de verantwoordelijkheid en bevoegdheid berusten met betrekking tot de vaststelling van de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting.

   c. In dit overleg dient aandacht te zijn voor:

      - bevordering van deeltijdarbeid;
      - verzuimpreventiebeleid in de onderneming;
      - opleidingsmogelijkheden in de onderneming, ook voor laaggeschoolden;
      - ouderenbeleid bij technologische veranderingen;
      - afspraken die in de onderneming gemaakt worden met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten;
      - inhoud van functies bij technologische en/of organisatorische veranderingen;
      - werkgelegenheidseffecten voortvloeiende uit milieumaatregelen.

   d. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kan zich betreffende dit overleg laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.

Artikel 6 Indienstneming en ontslag

1. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd - Proeftijd

   a. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

   b. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden kan schriftelijk een proeftijd van maximaal 1 maand worden afgesproken.

   c. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van maximaal 2 maanden worden afgesproken.

   d. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

2. 3x3-regel bij opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

   Een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd verandert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als wordt voldaan aan de volgende twee voorwaarden:

   a. Deze arbeidsovereenkomst en de voorgaande arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben elkaar opgevolgd in een periode van langer dan 36 maanden met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden;

   b. Er zijn meer dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan, die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden.

   Dit geldt niet als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van 3 maanden die onmiddellijk volgt op een dienstbetrekking voor 36 maanden of langer.

   Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, een afwijkende ketenbepaling van maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van maximaal 4 jaar.

3. Beëindiging en opzegtermijnen

   a. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst (tussentijds) wil beëindigen, gelden daarvoor de verschillende wettelijke mogelijkheden zoals beschreven in titel 7.10 BW, artikel 7:667 t/m artikel 7:686a BW.

   b. Voor werknemers die in dienst zijn voor onbepaalde tijd gelden de wettelijke opzegtermijnen. Deze luiden als volgt:

      i. Bij 0 tot 5 dienstjaren : 1 maand opzegtermijn voor werkgever

      ii. Bij 5 tot 10 dienstjaren : 2 maanden opzegtermijn voor werkgever

      iii. Bij 10 tot 15 dienstjaren: 3 maanden opzegtermijn voor werkgever

      iv. Vanaf 15 dienstjaren : 4 maanden opzegtermijn voor werkgever.

      Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand.

      Schriftelijk kan tussen werkgever en de werknemer een langere opzegtermijn worden overeengekomen.

      De arbeidsovereenkomst eindigt altijd op de laatste werkdag van de week respectievelijk periode, indien de loonbetaling per week of per periode plaatsvindt. Ingeval van een maandelijkse loonbetaling eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste werkdag van de maand.

   c. Voor werknemers die voor bepaalde tijd in dienst zijn eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege en zonder dat opzegging vereist is op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7:667 BW eerste lid en artikel 7:668 BW.

      Minimaal één maand van tevoren moet worden aangegeven dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd.

   d. Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, een opzegtermijn voor de werkgever van 1 maand.

e. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin voor de werknemer het (volledige) recht op AOW ontstaat zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

f. Met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan in afwijking van het in sub e. bepaalde de arbeidsovereenkomst worden voortgezet dan wel worden omgezet.

g. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten behalve in de volgende gevallen:
   1. gedurende de proeftijd;
   2. nadat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, mits voldaan is aan de termijn van art 7:629 lid 2 sub b BW.

4. Vakbondscontactpersoon

a. Onverminderd krachtens wettelijke of cao-bepalingen vereiste toestemmingen gelden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een contactpersoon van een van de vakorganisaties, partij bij deze cao (zoals bedoeld in artikel 3 lid 8 van deze cao), door de werkgever dezelfde waarborgen als die welke gelden voor ondernemingsraadsleden, zoals aangegeven in artikel 670 lid 4 BW, met dien verstande dat deze bescherming uitsluitend geldt gedurende de periode dat hij/zij optreedt in de hoedanigheid van contactpersoon.

b. Het in sub a van dit lid bepaalde is niet vereist, wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

5. BBL
   Per 1 oktober 2026 geldt ten aanzien van een BBL-er dat de schooldag (1 dag per week) voor de BBL-er een betaalde dag is, mits de schooldag op een dag valt waarop door de BBL-er normaliter zou zijn gewerkt.

Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster

1. Normale arbeidsduur

   a. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een voltijddienstverband (inclusief vakantie en op maandag tot en met zaterdag vallende feestdagen) gemiddeld 36 uur per week op kalenderjaarbasis. Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week is de dagwaarde 7,2 uur (36 uur per week/5 werkdagen per week). Bij een hogere of een lagere gemiddelde arbeidsuur per week (bijvoorbeeld deeltijd) dient de dagwaarde pro rata vastgelegd te worden.
   b. Op vrijwillige basis van zowel werkgever als werknemer kan de arbeidsduur worden verhoogd tot maximaal gemiddeld 40 uur per week op kalenderjaarbasis. De relevante arbeidsvoorwaarden worden pro rata aangepast op de verhoogde arbeidsduur.

2. Dienstroosters

   Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

   a. een dagdienstrooster dat een cyclus van 1 week omvat. In de dagdienst wordt gewerkt tussen 7.00 uur en 19.00 uur of naar keuze tussen 6.00 uur en 18.00 uur;
   b. een 2-ploegendienstrooster dat een cyclus van 2 aaneengesloten weken omvat;
   c. een 3-ploegendienstrooster dat een cyclus van 3 aaneengesloten weken omvat;
   d. een 4-ploegendienstrooster (semicontinu) dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat. Voor het werken op de zaterdag is vooraf instemming van de vakorganisaties vereist;
   e. over een 5-ploegendienstrooster (volcontinu) worden afspraken gemaakt in overleg tussen werkgever en vakorganisaties;
   f. in een incidenteel ingestelde nachtdienst wordt gewerkt conform de roosters zoals die gelden voor de 3- en/of 4-ploegendienst;
   g. Het in lid 2 bepaalde ten aanzien van de dienstroosters is niet van toepassing op chauffeurs, bijrijders en bewakingspersoneel, zij het met dien verstande, dat de voor hen geldende arbeidsduur in dezelfde verhouding tot die van de overige werknemers zal blijven;
   h. Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in dit lid bedoelde werkweken.

3. Vaststelling roosters

   a. De roosters worden op ondernemingsniveau vastgesteld. Hierbij gelden de kaders zoals vermeld in lid 2 tot en met 9 van dit artikel.
   b. Bij verandering van de roosters of werktijden binnen de onderneming dient de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging op grond van de wettelijke bepalingen geconsulteerd te worden.
   c. Indien binnen de onderneming geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, zullen bij verandering van roosters of werktijden de werkgever en de vakorganisaties afspraken ter zake maken.

4. Dienstrooster in onderhoudsdiensten

   Voor werknemers in de onderhoudsdiensten kan in afwijking van het bepaalde in lid 2, zo nodig een dienstrooster worden vastgesteld waarin gewerkt wordt op de eerste 6 dagen van de week. In zodanig geval geldt ter zake van de beloning voor de uren op zaterdagochtend het in artikel 9 lid 4 bepaalde inzake de beloning voor werknemers in de onderhoudsdienst die roostermatig werken op zaterdag.

5. Mededeling dienstrooster

   Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster (bijvoorbeeld van een 2- naar een 3-ploegendienst) wordt 28 dagen van te voren aan de werknemer meegedeeld. Hierbij gaat het niet om de inzet van oproepkrachten of om tijdelijke oplossingen voor een vakantieperiode, feestdagen, piek- en seizoensinvloeden en/of ziekte etc. De termijn van 28 dagen geldt niet als werkgever en werknemer in onderlinge overeenstemming tot andere afspraken komen.

6. Vergadertijd – arbeidstijd

Vergadertijd van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en hun commissies wordt beschouwd als arbeidstijd in de zin van de ATW.

7. Inkorten arbeidstijd op bepaalde dagen

   Op 24 december en 31 december zal de arbeidstijd uiterlijk om 16.00 uur worden beëindigd. Voor de werknemers die conform rooster langer dienen te werken, worden de niet gewerkte uren op die dag doorbetaald en ook als “gewerkte uren” geregistreerd. Voor de werknemers die op deze dagen vrijaf nemen worden de verlofuren eveneens afgeboekt conform dit artikel.

8. Arbeidsduur en opleidingen

   Voor bedrijfsgerichte opleidingen, die nadrukkelijk zowel in het belang van de werknemer als van de onderneming zijn, geldt dat alle verplichte scholingstijd als arbeidstijd wordt geteld en zoveel mogelijk onder werktijd dient plaats te vinden. Hierbij geldt dat artikel 7: 611a BW van toepassing is.

9. Levensfasebeleid 80-90-90 regeling / 80-90-100 regeling

   a. De werknemer kan aan één van beide regelingen deelnemen:

      - De werknemer kan 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd besluiten om 80% van zijn individuele arbeidsduur te gaan werken (1 dag of dienst per week minder) tegen een beloning van 90% van het bruto maandsalaris. De pensioenopbouw vindtplaats over 90% van het maandinkomen.

      - Ingaande 1 januari 2025 kan werknemer 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd besluiten om 80% van zijn individuele arbeidsduur te gaan werken (1 dag of dienst per week minder) tegen een beloning van 90% van het bruto maandsalaris. De pensioenopbouw vindt plaats over 100% van het maandinkomen.

   b. Werknemers die werkzaam zijn in deeltijd en minimaal 30 uur per week werken kunnen ook gebruik maken van de regeling. Voor een werknemer werkzaam in deeltijd die minimaal 30 uur per week werkt, geldt dat de arbeidsduur in deeltijd met 20% wordt verminderd. De beloning is gebaseerd op 90% van het naar rato aangepaste lagere maandsalaris.

   c. Als een verzoek van een werknemer (werkzaam in voltijd of deeltijd) wordt afgewezen door werkgever, dan dient dit schriftelijk, onderbouwd en gemotiveerd plaats te vinden.`

10. Levensfasebeleid vrijwillige RVU-regeling

    a. Ingaande 1 januari 2026 wordt ook de mogelijkheid van een vrijwillige RVU-regeling voor maatwerk in de bedrijven geïntroduceerd. Zowel werkgever als werknemer dient akkoord te gaan. Elk individueel bedrijf in de sector bepaalt op basis van vrijwilligheid of ze in individuele situaties een dergelijke regeling willen toepassen.

    b. De regeling geldt enkel voor werknemers in de sector met een zwaar beroep. Partijen hanteren ter bepaling van ‘zwaar werk’ de definitie zoals die in 2021 in het MDIEU-traject door partijen voor deze sector is vastgesteld. De definitie van ‘zwaar werk’ dient nog bekrachtigd te worden door een landelijk ingestelde externe instantie (TNO).

    c. De defintie van ‘zwaar werk’ die in 2021 in het MDIEU-traject door partijen is vastgesteld luidt:
       - Functies in ploegendienst, vanaf 3 ploegendienst in de sector Kartonnage en flexibele verpakkingen èn functies waarbij sprake is van frequente oproep in het kader van consignatiediensten die van invloed zijn op het dag-nachtritme, en waarvoor tevens geldt,
       - Werkzaam in de productie, inclusief het technisch onderhoud (monteurs) en de logistieke functies (aan- /afvoer) en waarvoor tevens geldt,
       - Lang werkzaam in deze functie/bij deze werkgever (minimaal 10 jaar).

    d. Partijen spreken hierbij tevens af dat er in ieder geval tot en met 2030 geen collectieve RVU-regeling in de cao wordt opgenomen en tot die tijd ook geen onderwerp van gesprek meer zal zijn tussen cao-partijen.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. Functiewaardering

   a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze cao.

   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.

   c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

2. Leeftijdschaal

   De werknemers die de voor hun groep geldende functievolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt.

   Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.

3. Functiejarenschaal

   a. De werknemers die de voor hun groep geldende functievolwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functiejarenschaal.

   b. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar, totdat het maximum van hun schaal is bereikt. Bij onvoldoende functioneren kan na een gesprek met de werknemer toekenning van een functiejaar in de tijd worden verschoven. Het gesprek dient schriftelijk, voorzien van de argumenten, aan de werknemer te worden bevestigd. Werknemers die de voor hen geldende functievolwassen leeftijd hebben bereikt worden in de naast hogere functiejarenschaal geplaatst. Als dit voor 1 juli plaatsvindt, dan komen zij per 1 januari van het volgende jaar in aanmerking voor een volgend functiejaar. Als dit op of na 1 juli plaatsvindt, dan dienen zij een extra jaar te wachten voor hun jaarlijkse herziening per 1 januari. Ditzelfde principe wordt tevens toegepast bij indiensttreding op of na 1 juli van enig jaar.

   c. Bij aanstelling op of boven de functievolwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.

4. Tijdelijke waarneming

   a. Werknemers die tijdelijk een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, volledig waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep en de loongroep welke met hun eigen functie overeenkomt.

   b. Indien de tijdelijke waarneming, anders dan in verband met aaneengesloten vakantie, ten minste 10 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer voor daarop volgende dagen of diensten een uitkering. Deze uitkering wordt berekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschil tussen de minimumbedragen van de twee betrokken loongroepen.

   c. De uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Aanloopschaal

   Er geldt per 1 oktober 2023 een aanloopschaal op het niveau van functiegroep 1 met 0 functiejaren voor niet functievolwassen werknemers. Nieuwe werknemers die nog niet functievolwassen zijn en uitzendkrachten die niet functievolwassen zijn, kunnen gedurende maximaal 6 maanden volgens deze aanloopschaal worden beloond.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

1. Algemeen

   De lonen of salarissen, bepaald op grond van artikel 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het loon of salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

   Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

   a. Deze toeslag bedraagt per uur of per maand voor de:

      - incidenteel ingestelde nachtploeg : 24,5% van het uurloon of maandsalaris;
      - 3-ploegendienst : 20% van het uurloon of maandsalaris;
      - 2-ploegendienst : 16% van het uurloon of maandsalaris.

   b. Indien een werknemer die normaliter in ploegendienst werkt, op zijn verzoek niet gedurende een hele betalingsperiode arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder sub a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

   c. De werknemer die door omstandigheden buiten zijn schuld wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster en:

      - 1 tot en met 5 jaar onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt, behoudt gedurende vier weken zijn ploegentoeslag of het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag. Daarna wordt het verschil in 26 weken in gelijke termijnen afgebouwd;

      - 6 jaar of langer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt, behoudt gedurende vier weken zijn ploegentoeslag of het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag. Daarna wordt het verschil in 36 weken in gelijke termijnen afgebouwd.

3. Overwerk en de beloning daarvan

   a. Wanneer op verzoek van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden is er sprake van overwerk.

   b. Indien een werknemer in onmiddellijke aansluiting op zijn dienstrooster meer dan een uur arbeid verricht en dientengevolge meer dan 4,5 uur achtereen werkt, wordt hem voor de aanvang van deze overschrijding een kwartier rust gegeven met behoud van loon.

   c. Overwerk zal worden gecompenseerd naar keuze van de werknemer in geld of vrije tijd. Indien overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, dient deze vrije tijd binnen een termijn van drie maanden na het verrichte overwerk opgenomen te worden.

   d. Daarnaast heeft de werknemer recht op de overwerktoeslag. De overwerktoeslag zal worden uitgekeerd in geld, tenzij partijen anders met elkaar overeenkomen.

   e. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van dit artikel gelden voor overwerk de navolgende toeslagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

      - uren op maandag tot en met vrijdag

        tussen 06.00 en 20.00 uur : 25%

      - uren op zaterdag na 13.00 uur : 100%

      - uren op zondag en de feestdagen

        zoals bedoeld in artikel 10 : 100%

      - uren op zaterdag voor 13.00 uur,

        alsmede voor alle overige uren : 50%

      Voor werknemers in de ploegendiensten, welke op zaterdag direct na hun normale ploegendienst overwerk verrichten, zijn de bovenvermelde toeslagen van toepassing op hun uurinkomen, zijnde het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag.

   h. 1. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden vermeden en mag geen regel zijn.

2. De werkgever die overwerk wil laten verrichten, geeft dit bij voorkeur een dag van tevoren aan bij de werknemer. In uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken.

4. Beloning voor roostermatig werken op zaterdag

   Indien werknemers in de onderhoudsdiensten volgens rooster arbeid op zaterdag verrichten (zoals geregeld in artikel 7 lid 4 van deze cao), ontvangen zij over de op zaterdag gewerkte uren een toeslag van 50%.

5. Stagevergoeding

   Studenten die een voltijdsstage van minimaal 1 maand volbrengen, ontvangen per 1 juli 2026 een stagevergoeding van € 400,= bruto per maand, ongeacht het opleidingsniveau van de stagiair. Ten behoeve van een stage die plaatsvindt in deeltijd is werkgever geen stagevergoeding verschuldigd.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

   Werken op zondag is niet verplicht. Indien de werkgever van mening is dat bij wijze van hoge uitzondering gewerkt moet worden op een zondag zal hij tijdig in overleg treden met de ondernemingsraad en vakverenigingen.

2. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

   nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

4. Indien een feestdag op een roosterdag valt, wordt over deze dag of dienst het normale inkomen over die dag of dienst doorbetaald. Wordt op deze dag of dienst gewerkt, dan geldt daar bovenop het bepaalde in artikel 9 lid 3g, tenzij een en ander per bedrijf anders is geregeld en schriftelijk is vastgelegd.

Artikel 11 Geoorloofd verzuim/schorsing

1. Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 en 4:1 Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende.
2. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 (Arbeidsongeschiktheid) bepaalde van toepassing.
3. In onderstaande gevallen heeft de werknemer recht op verlof:
   a. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet Arbeid en Zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
   b. De hieronder vermelde dagen of diensten waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de hieronder vermelde redenen gelden niet als vakantiedagen maar als doorbetaald verlof:

Recht op verlof	Omvang van het verlof
1. Bij bevalling van de partner:	gedurende de bevalling
2. Na bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent:	gedurende éénmaal de arbeidsduur per week in geval van geboorteverlof, op te nemen in de eerste 4 weken na de bevalling. Aanvullend vanaf 1 juli 2020: gedurende maximaal 5 maal de arbeidsduur per week tegen 80% van het (maximum) dagloon, in geval van aanvullend geboorteverlof na het geboorteverlof, op te nemen in de eerste 6 maanden na de bevalling
3. * Bij ondertrouw van de werknemer:	een dag of dienst
4. * Bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap:	twee dagen of diensten
5. * Bij huwelijk van een kind, pleegkind, ouder, broer en zuster, mits hij de plechtigheid bijwoont:	één dag of dienst
6. * Bij 25- respectievelijk 40- en 50-jarige huwelijksherdenking van de werknemer respectievelijk zijn ouders of schoonouders:	één dag of dienst
7. Bij overlijden van de partner van de werknemer of een minderjarig (adoptie/stief) kind:	van de dag van overlijden tot en met vijf dagenna de begrafenis/crematie
8. Bij overlijden van een (adoptie/stief/schoon) ouder, een volwassen (adoptie/stief) kind, schoondochter of -zoon van de werknemer:	van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie
9.Bij de begrafenis/crematie van een ander familielid dan bedoeld in lid 7 of 8 van dit artikel tot en met de tweede graad	één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie
10.* Bij noodzakelijk dokters- of polikliniekbezoek: a. mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart: b. bij welke arts, specialist of polikliniek hij zich heeft vervoegd;	de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren (of een langere termijn indien dat onvermijdelijk is)

Recht op verlof	Omvang van het verlof
c. hoe lang hij in het gebouw, waarin de arts of specialist zitting heeft, aanwezig moet zijn en daadwerkelijk is geweest; d. dat het bezoek in verband met zijn gezondheidstoestand noodzakelijk was; e. dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon geschieden.	
11.In zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart dat er geen ander gezinslid de noodzakelijke voorzieningen kon treffen:	de benodigde tijd
12.Na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de opzegging, onafgebroken bij zijn werkgever in arbeidsovereenkomst is geweest, voor zover de werknemer de werkgever kan aantonen, dat het verzuim noodzakelijk is voor het zoeken van een nieuwe arbeidsovereenkomst:	ten hoogste gedurende vijf uren, achtereenvolgens of bij gedeelten
13.Voor aangifte, keuring, verplichte inlevering van wapenen of kleding bij inspectie, voor zover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend:	de benodigde tijd
14.Bij opkomen voor militaire dienst, anders dan in geval van oefening, voor zover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend:	de benodigde tijd met een maximum van drie dagen of diensten

4. Het planbare geoorloofd verzuim in lid 3.b onderdelen 3, 4, 5, 6 en 10 (deze laatste voor zover het een bezoek aan de huisarts, tandarts, mondhygiënist en fysiotherapeut of daarmee gelijkgestelden betreft; bezoek aan een specialist/polikliniek/ziekenhuis blijft geregeld in lid 3.b), alle weergegeven met een *, kunnen komen te vervallen en omgezet worden in een jaarlijks toe te kennen verlof ter hoogte van 7,7 uur per kalenderjaar. Deze 7,7 uur kan door werknemer ook voor andere doeleinden dan verlof worden ingezet, zie hiervoor artikel 20 van deze cao.

Op ondernemingsniveau wordt bepaald of aan deze regeling collectief wel of niet wordt meegedaan. Dit wordt bepaald aan de hand van een instemmingsprocedure via de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of, in geval van kleine bedrijven die geen medezeggenschap hebben, via een stemming bij meerderheid onder werknemers.

5. De werknemer die de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft - indien hij geen opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) - het recht gedurende maximaal één dag of dienst per week de arbeid te verzuimen voor een opleiding in het belang van de door hem vervulde of te vervullen functie in het kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf of voor het volgen van een cursus voor algemene vorming. De werkgever is verplicht de werknemer hiervoor vrijaf te geven met behoud van loon, indien de werknemer aantoont dat hij een dergelijke opleiding of cursus volgt.

6. Vrijaf voor vakbondsleden

   Aan werknemers die lid zijn van een van de vakverenigingen zal desverlangd vrijaf worden gegeven zonder behoud van loon, indien zij als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad of vergaderingen van andere daarmee vergelijkbare, in de statuten van de vakvereniging opgenomen, bestuursorganen.

Recht op verlof	Omvang verlof
a. De werknemer die deelneemt aan een door de vakorganisatie georganiseerde scholingscursus zal daarvoor mogen opnemen, mits het bedrijfsbelang dit toelaat:	Maximaal drie dagen of diensten vrijaf, zonder behoud van loon.
b. Ondernemingsraadsleden, waaronder leden van de Vaste Commissie van de ondernemingsraad respectievelijk leden van de personeelsvertegenwoordiging, hebben recht op:	Vrijaf met behoud van loon, voor deelneming aan door de vakorganisaties georganiseerde scholingscursussen
c. Leden van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hebben voor het houden van vergaderingen recht op: (Op voorwaarde dat het houden van vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging met instemming van de directie geschiedt en deze ook het tijdstip van bijeenkomst heeft goedgekeurd). Voor wat betreft de vergaderingen van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en hun commissies geldt het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.	Doorbetaling van loon dan wel vervangend vrijaf overeenkomstig de perioden van vergaderen

7. De werkgever zal, mits het bedrijfsbelang het toelaat, de werknemer toestaan een vrije snipperdag op te nemen ter viering van de 1e mei, indien deze de dag tijdig aanvraagt.
8. De werkgever is niet gehouden het loon aan de betrokken werknemer door te betalen over de uren waarin door deze geen arbeid wordt verricht in de hieronder sub a en b genoemde gevallen, een en ander uiteraard met inachtneming van ter zake geldende overheidsbepalingen en beschikkingen:
   a. ingeval van invoering van werktijdverkorting, waaronder een 0-uren werkweek begrepen, na daartoe verkregen vergunning;
   b. ingeval van schorsing van een werknemer.
9. Schorsing

   De werkgever heeft de bevoegdheid om de werknemer conform wetgeving te schorsen. Een schorsing moet schriftelijk worden bevestigd aan de werknemer.
10. Verlof bij adoptie

    De werknemer kan onbetaald verlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg opnemen in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. Gedurende 6 weken verlof wordt het loon doorbetaald.
11. Verlof bij verzorging zieke

    Conform het bepaalde in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg bestaat recht op verlof ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
    a. Een kind of pleegkind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de kinderen of pleegkinderen van de onder b genoemde persoon;
    b. De echtgenote, geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
    c. Een bloedverwant in de 1e of 2e graad;
    d. Degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of;
    e. Degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

12. Voor werknemers met een voltijd dienstverband omvat het verlof uit lid 11 maximaal 10 dagen per kalenderjaar. Van deze 10 dagen worden de eerste 7 dagen doorbetaald tegen 100% van het loon en de resterende 3 dagen tegen 70% van het loon. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband geldt het bovenstaande naar rato.

13 Mantelzorg

De werkgever stelt tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek aan de orde of er sprake is van noodzakelijke maatregelen in het kader van mantelzorg. Mantelzorg is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 12 Vakantie

1. Vakantiejaar

   Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december van enig jaar.

2. Omvang van vakantierechten

Recht op vakantie-uren	Omvang vakantie-uren
a. De werknemer die van 1 januari tot en met 31 december zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienst is, heeft in die periode recht op:	180 uur vakantie met behoud van salaris. bestaande uit 144 wettelijke en 36 bovenwettelijke vakantie-uren Van dit totaal aantal mogen als regel niet meer uren worden opgenomen dan in het vakantiejaar proportioneel zijn opgebouwd.
b. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op:	21,6 uur extra vakantie met behoud van salaris
c. Werknemers die in ploegendienst werken, hebben per vakantiejaar recht op:	7,2 uur extra vakantie met behoud van salaris
d. De werknemer van 50 jaar of ouder die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de in sub a van dit lid genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op:	- Vanaf 50 jaar: 194,4 uur, bestaande uit 144 wettelijke en 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren - Vanaf 55 jaar: 201,6 uur, bestaande uit 144 wettelijke en 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren - Vanaf 60 jaar: 208,8 uur vakantie, bestaande uit 144 wettelijke en 64,8 bovenwettelijke vakantie-uren met behoud van maandinkomen.

   e. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst meer of minder dan het normale aantal uren per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld.

   f. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie uren.

   g. Bij het opnemen van vakantie worden zoveel uren van het vakantietegoed afgeboekt, als de werknemer volgens rooster zou moeten werken.

      Een voorbeeld ter verduidelijking: iemand werkt op maandag en dinsdag 9 uur en op woensdag, donderdag en vrijdag 6 uur. Als deze werknemer op maandag vrij neemt, dan worden er 9 vakantie uren afgeschreven van zijn/haar tegoed. Neemt deze werknemer op donderdag vrij, dan worden er 6 vakantie uren afgeschreven.

3. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

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

4. Aaneengesloten vakantie

   a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel drie kalenderweken-aaneengesloten worden verleend.

   b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.

   c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.

d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele vakantie-uren zonder behoud van salaris zoals als bedoeld in lid 3 voldoende zijn voor de in sub c. bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
2. zoveel vakantierechten reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c en/of
3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

5. Resterende vakantierechten

a. De werkgever kan van de resterende vakantierechten ten hoogste drie dagen als verplichte vrije dagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.

b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, in blokken van minimaal vier uur, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

6. Niet opgenomen vakantierechten/verjaring

a. Indien vakantierechten voor 1 januari direct volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven door de werknemer op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever niet zijn opgenomen, wordt door de werkgever en werknemer uiterlijk per 31 januari van hetzelfde jaar in onderling overleg vastgesteld wanneer deze vakantierechten worden opgenomen in het jaar volgend op het jaar na verwerving.

b. Indien vakantierechten voor 1 januari direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven niet zijn opgenomen, zonder dat dit expliciet door de werkgever is gevraagd, dan zal de werknemer voor 31 januari van datzelfde jaar een schema overleggen hoe deze rechten alsnog dat jaar worden opgenomen. Dit schema zullen werkgever en werknemer nader bespreken en in overleg vaststellen. Overlegt de werknemer dit schema niet dan is de werkgever gerechtigd de opname van de vakantierechten dwingend op te leggen in het jaar volgend op het jaar van verwerving.

c. Wettelijke vakantie-uren vervallen na 6 maanden na het jaar van verwerving, mits in het bedrijf een onderliggend registratiesysteem aanwezig is waarin onderscheid gemaakt wordt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren en dit ook zo door werkgever wordt bijgehouden. Op deze wijze wordt aangesloten bij de wet. Als deze registratie niet kan plaatsvinden of niet plaatsvindt door werkgever, dan blijft de verjaringstermijn voor de wettelijke vakantie-uren 5 jaar.

Bovenwettelijke vakantierechten verjaren 5 jaar na het jaar van verwerving.

Als een werknemer niet al zijn wettelijke en bovenwettelijke uren in een jaar opmaakt, dan gaan werkgever en werknemer vóór 1 april van het volgende jaar in overleg om een schema op te stellen om die overgebleven wettelijke en bovenwettelijke uren in het dan lopende jaar op te nemen, tenzij werkgever en werknemer in gezamenlijk overleg anders overeenkomen.

d. Het staat werkgevers en werknemers vrij om, in onderlinge overeenstemming, afspraken te maken over het uitbetalen van bovenwettelijke vakantierechten.

7. Het verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

Dagen of diensten waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 gelden niet als vakantiedagen.

b. 1. Het in sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens de in artikel 7:635 BW genoemde gevallen. Het recht op verwerven van vakantie bestaat in ieder geval bij:

a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;

b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de openbare orde;

c. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;

d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

f. zwangerschaps- en bevallingsverlof.

c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

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

a. Dagen of diensten waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1, lid 7 sub c alsmede in artikel 11 lid 3 sub b gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld.

c. Indien ingevolge het sub a bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen of diensten niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop die vakantierechten alsnog worden opgenomen.

9. Vakantie bij ontslag

a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.

c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar

   Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daarop volgende kalenderjaar.

2. Hoogte van de vakantietoeslag

a. Aan de werknemer die bij aanvang van het vakantietoeslagjaar een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt uiterlijk op 1 juni van het vakantiejaar een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van:	8% van zijn jaarinkomen - met inachtneming van het wettelijk minimum voor de vakantietoeslag per vol vakantietoeslagjaar dienstverband voor functievolwassen werknemers. - voor werknemers die op het wettelijk minimumloon zijn ingeschaald, wordt overwerk wel meegenomen in de grondslag van de vakantietoeslag.
b. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.	

3. De werknemer die na 1 mei in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantiejaar eindigt.

Artikel 14 Reiskosten woon-werkverkeer

1. De werknemer ontvangt voor het reizen met eigen vervoer van de woonplaats naar de vestigingsplaats van de onderneming, een vergoeding van de reiskosten.

   a. Deze vergoeding is als volgt vastgesteld:

   De werknemer voor wie de afstand van woonadres en standplaats meer dan 10 kilometer (enkele reis) bedraagt, ontvangt per 1 mei 2026 een fiscaal onbelaste vergoeding van € 0,23 per kilometer voor de volledige woon-werkafstand (heen en terug) met een maximum van 25 kilometer (enkele reis). Deze reiskostenregeling geldt per reisdag.

0-10 kilometer	Geen vergoeding	
10-25 kilometer	€ 0,23	Op basis van enkele reis
Meer dan 25 kilometer	Geen vergoeding voor deel boven 25 kilometer	Op basis van enkele reis

   b. Als vanuit de overheid in de toekomst de fiscaal onbelaste vergoeding van € 0,23 per kilometer zou worden verlaagd en hierdoor de fiscaal onbelaste vergoeding lager komt te liggen dan € 0,23 per kilometer, dan wordt het verschil een bruto vergoeding.

   c. In ondernemingen waar op peildatum 1 mei 2026 (ingangsdatum cao) een betere reiskostenregeling wordt toegepast, dan blijft die regeling gehandhaafd.

2. Als aanvullende regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer biedt werkgever de werknemer de mogelijkheid om de niet-benutte ruimte met betrekking tot de vergoeding van de reiskosten op een fiscaal vriendelijke manier te verrekenen met zijn/haar bruto maandsalaris. Hierdoor ontstaat een netto-voordeel voor de werknemer. Niet-benutte ruimte zijn de kilometers die niet vergoed worden conform de reiskostenregeling dan wel kilometers waarvoor de werkgever een lagere vergoeding hanteert dan de fiscaal maximale vergoeding.

   a. Om in aanmerking te komen voor een aanvullende regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer dient de werknemer bij de werkgever een verzoek in tot verlaging van het loon of andere beloningscomponenten ter hoogte van de door hem/haar in daarvoor voorafgaande kalenderjaar gemaakte reiskosten die niet op basis van lid 1 van dit artikel worden vergoed.

   b. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een extra reiskostenvergoeding in het kader van het woon-werkverkeer, gelijk aan het bedrag van de loonsverlaging.

   c. Om aanspraak te maken op de aanvullende reiskosten dient de werknemer uiterlijk op 31 december van het jaar waarover de reiskostenvergoeding wordt toegekend de werknemersverklaring reiskosten aan de werkgever te overleggen.

   d. De vergoeding wordt betaald tezamen met de loonbetaling in de maand januari van het volgende kalenderjaar.

   e. Indien bij controle door de inspecteur der belastingen blijkt dat de vergoeding of een deel van de vergoeding ten onrechte als een vrije vergoeding is aangemerkt en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

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 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. In de onderstaande bepalingen zijn de aanvullingstermijnen gebaseerd op de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW.
3. Aanvullingsperiode en hoogte van de aanvulling

Voor werknemers waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2027 ligt

Periode	Hoogte
a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 8 maanden:	70% van het oude maandinkomen - tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.
b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 8 maanden:	tot 100% van het oude maandinkomen.
c. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 9e t/m 12e maand:	70% van het oude maandinkomen - tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude inkomen toegekend geworden.
d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 9e t/m 12e maand:	een aanvulling tot 90% van het oude maandinkomen. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude inkomen toegekend geworden.
e. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13e t/m 24e maand:	70% van het oude maandinkomen - tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude maandinkomen toegekend geworden.
f. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13e t/m 24e maand:	een aanvulling tot 85% van het oude maandinkomen. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude maandinkomen toegekend geworden.
g. Bij werken naar loonwaarde en re-integratie activiteiten (werken op therapeutische basis, cursussen/trainingen) ontvangt de werknemer:	100% van het oude maandinkomen per uur dat daadwerkelijk re-integratie activiteiten op het bedrijf of na toestemming van de werkgever op een andere locatie, worden verricht.

Voor werknemers waarvan de eerste ziektedag op of na 1 januari 2027 ligt:

Periode	Hoogte
h. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 6 maanden:	70% van het oude maandinkomen - tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Periode	Hoogte
i. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 6 maanden:	tot 100% van het oude maandinkomen.
j. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 7e t/m 12e maand:	70% van het oude maandinkomen - tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude inkomen toegekend geworden.
k. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 7e t/m 12e maand:	een aanvulling tot 90% van het oude maandinkomen. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude inkomen toegekend geworden.
l. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13e t/m 24e maand:	70% van het oude maandinkomen - tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude maandinkomen toegekend geworden.
m. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13e t/m 24e maand:	een aanvulling tot 80% van het oude maandinkomen. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude maandinkomen toegekend geworden.
n. Bij werken naar loonwaarde en re-integratie activiteiten (werken op therapeutische basis, cursussen/trainingen) ontvangt de werknemer:	100% van het oude maandinkomen per uur dat daadwerkelijk re-integratie activiteiten op het bedrijf of na toestemming van de werkgever op een andere locatieworden verricht.

o. Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, dat de loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte zijn beperkt tot een periode van 13 weken. Deze periode van 13 weken is een tijdelijke uitbreiding van de periode van 6 weken zoals die in de wet is opgenomen. Wanneer deze tijdelijke uitbreiding eindigt is die uitkomst ook van toepassing op deze cao.

Als de werknemer al ziek was voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan geldt een periode van 13 weken. Als de werknemer ziek wordt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt een periode van 6 weken.

p. Onder oude maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het feitelijke maandinkomen plus de vakantietoeslag dat de werknemer genoot op het moment dat de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, rekening houdend met eventueel reeds met de werknemer specifiek overeengekomen afspraken.

q. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:

   a. geweigerd hebben gebruik te maken van door de werkgever of wettelijk voorgeschreven veiligheidsmiddelen en veiligheidsregels;

	b. de binnen het bedrijf van toepassing zijnde voorschriften waar de OR mee heeft ingestemd, overtreden.
r.	Naast de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter, vindt uiterlijk 90 weken na de eerste ziektedag een gesprek plaats tussen de werkgever en de werknemer over de ontstane situatie, waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan

Artikel 16 Arbozorg, verzuimpreventie, controle- en handhavingsbeleid

1. In navolging van het reeds ingezette beleid inzake het terugdringen van het ziekteverzuimvolume en arbeidsongeschiktheid, spreken partijen af het overleg binnen ondernemingen te zullen stimuleren. Uitgangspunt hierbij is een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling van rechten en plichten tussen werknemers en werkgevers op het terrein van gezondheidsbeleid.

2. Daartoe zal op ondernemingsniveau periodiek overleg worden gevoerd tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, met als doel overeenstemming te bereiken over een pakket maatregelen betreffende Arbozorg, verzuimpreventie en een doeltreffend controle- en handhavingsbeleid. Op ondernemingsniveau zal onder meer overleg gevoerd worden over:

   - het inventariseren en evalueren van verzuimoorzaken in de onderneming;
   - het bevorderen van deskundigheid van leidinggevenden op het terrein van Arbozorg en verzuimbeleid;
   - het ontwikkelen van een herkenbaar verzuimbeleid;
   - het ontwikkelen van een registratiemodel ten behoeve van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
   - het bespreken van de organisatie van de arbeid binnen de onderneming;
   - het geven van voorlichting aan werknemers over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
   - het daar waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige dienst en op basis van de risicoanalyse;
   - het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's.

   Daar waar een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging ontbreekt, wordt een vergelijkbare procedure afgesproken.

3. Branche RI&E
   Leden van Kartoflex kunnen gebruik maken van de Branche RI&E.

4. Indien overeenstemming bestaat tussen werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (indien er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is: de vakvereniging) worden op ondernemingsniveau afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte.

   Binnen het te ontwikkelen pakket van maatregelen in het kader van volumebeleid arbeidsongeschiktheid wordt op evenwichtige wijze inhoud gegeven aan de persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de werknemer onder meer door:

   - het geven van voorlichting aan de werknemer over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
   - het waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige Arbodienst en op basis van risicoanalyse;
   - het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van de door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's;
   - het maken van afspraken over positieve en/of negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, die betrekking kunnen hebben op alle in geld te waarderen arbeidsvoorwaarden. Onaangetast blijft daarbij het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in deze cao.

   De regeling m.b.t. arbeidsvoorwaardelijke stimulansen wordt niet toegepast in geval de ziekte is veroorzaakt door een bedrijfsongeval, tenzij er sprake is van schuld of grove nalatigheid van de betreffende werknemer.

5. Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, dat re-integratie bij een andere werkgever (tweede spoor) niet aan de orde is en geldt er geen verplichting om een plan van aanpak op te stellen.

6. Vertrouwenspersoon
   Partijen hebben extern een vertrouwenspersoon aangesteld, waar werknemers uit de sector terecht kunnen met klachten/vragen over o.a. discriminatie/sexuele intimidatie/grensoverschrijdend

gedrag.Bedrijven die zelf al een vertrouwenspersoon hebben, kunnen deze uiteraard in stand houden of ervoor kiezen om de externe vertrouwenspersoon aan te bieden.
De sector heeft sinds oktober 2024 (via het Fonds Collectieve Belangen Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen) een overkoepelend contract afgesloten met een gecertificeerd bureau, waarbij een externe vertrouwenspersoon beschikbaar is voor maximaal één gratis gesprek voor de werknemers uit de sector. Het bedrijf, waarvoor de vertrouwenspersoon wordt ingezet, betaalt de kosten van de vertrouwenspersoon.

Artikel 17 Reglement functioneringsgesprekken

1. De werkgever is gehouden om minimaal 1 keer per jaar met zijn werknemers een functioneringsgesprek te voeren. In het functioneringsgesprek worden de volgende zaken aan de orde gesteld:
   a. De werknemer en de werkgever zullen de vitaliteit van de werknemer bespreken. Hierbij zal aan de orde komen of er bij hem/haar sprake is van zorgtaken in de privésfeer.
   b. De werknemer zal aangeven door middel van een eigen loopbaanvisie hoe hij/zij zijn/haar toekomst vorm wil geven.
   c. De werkgever zal aangeven welke mogelijkheden en onmogelijkheden er binnen de onderneming zijn.
   d. In individuele gevallen kan tot een extern loopbaanadvies worden overgegaan.
2. Bovenstaande zal resulteren in een bedrijfsopleidingsplan dat nader wordt uitgewerkt in een individueel opleidingstraject.
3. Werkgevers die zelf initiatieven hebben ontplooid ten aanzien van extern loopbaanadvies kunnen hiervoor niet met additionele kosten worden geconfronteerd. Reeds uitgevoerde activiteiten op het gebied van loopbaanadvies kunnen niet achteraf via het Fonds Collectieve Belangen Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen lopen.

Artikel 18 Pensioenregeling vanaf 1 januari 2027[1]

1. Werkgevers en werknemers zijn - behoudens ingeval van dispensatie - gehouden om vanaf 1 januari 2026 de verplichtingen na te komen neergelegd in de statuten en reglementen van Stichting

bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO (hierna: PNO Media). Werkgevers zijn verplicht aangesloten bij PNO Media. Werknemers nemen verplicht deel aan de pensioenregeling die PNO Media voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf uitvoert.

2. Indien een bedrijf gedispenseerd wil worden van de verplicht gestelde pensioenregeling, dan dient er een aanvraag ingediend te worden bij PNO Media. De voorwaarden voor dispensatie zijn bij PNO Media op te vragen: www.pnomedia.nl

3. Pensioenregeling Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

   a. Bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de arbeidsvoorwaarden cao, conform artikel 1A van deze cao, vallen onder de verplicht gestelde pensioenregeling. De inhoud van de pensioenregeling is vastgelegd in het pensioenreglement Kartonnage en Flexibele Verpakkingenbedrijf en is terug te vinden op de website van PNO Media (www.pnomedia.nl).

   b. Eventuele wijzigingen in de pensioenregeling, worden door cao-partijen vastgesteld en vervolgens gemeld bij het ministerie van Sociale Zaken, uit hoofde van artikel 4 van de Wet op de Loonvorming. Zodra het ministerie een kennisgeving van ontvangst van de aanmelding heeft ontvangen, gaat de wijziging in.

   c. *Hoofdkenmerken van de pensioenregeling*

      1. Werkgevers en Werknemers betalen een vaste pensioenpremie. Deze is in totaal 24,2% van de pensioengrondslag*, met de volgende verdeling: werkgevers: 51% en werknemers 49%. Dit betekent de volgende premie: 12,33% voor de werkgever en 11,87% voor de werknemer.

      Pensioengrondslag = pensioengevend salaris (12x het tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen vaste bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag, vaste ploegentoeslag en vaste persoonlijke toeslag), verminderd met de franchise.

      2. De pensioenregeling is een middelloonregeling met een vaste premie. De pensioenopbouw wordt berekend over de pensioengrondslag, dat is het pensioengevend loon verminderd met de franchise. Het opbouwpercentage in het jaar 2026 bedraagt 1,648%. De franchise voor het jaar 2026 bedraagt € 23.859,-De franchise wordt jaarlijks aangepast aan de procentuele stijging van de bruto AOW uitkering van gehuwden en samenwonenden. De franchise is terug te lezen op de website van PNO Media. Omdat de regeling een vaste pensioenpremie kent kan het betekenen dat het opbouwpercentage jaarlijks kan fluctueren (hoger of lager kan worden). Sociale partners bepalen jaarlijks voor 1 januari de kenmerken van de pensioenregeling die uit de vaste premie bekostigd kan worden. Indien sociale partners voor 1 januari geen overeenstemming krijgen over de inhoud van de pensioenregeling en de vaste overeengekomen premie wordt overschreden, zal het opbouwpercentage automatisch worden aangepast aan de beschikbare vaste premie. Het pensioengevend loon is per 1 januari 202 gemaximeerd op € 137.800,-

      3. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij (PVI) voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de volgende tabel:

Klasse	Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van pensioenopbouw premievrij
1	15-35%	0%
2	35-45%	45%
3	45-55%	55%
4	55-65%	65%

5	65-80%	80%
6	80-100%	100%

4. Naast het opbouwen van een ouderdomspensioen, kent de regeling ook een partnerpensioen. Deze is volledig op risicobasis gedurende het deelnemerschap van de werknemer.
5. Ten aanzien van een parttime deelnemer wordt het maximumloon voor de vaststelling van de pensioengrondslag vermenigvuldigd met het door die deelnemer gewerkte aantal uren en gedeeld door het aantal uren dat hij bij de werkgever in geval van volledig dienstverband gebruikelijk is.
6. De pensioenregeling kent een voorwaardelijke toeslagverlening (indexatie). Het bestuur van PNO Media beslist jaarlijks of er wel of niet geïndexeerd wordt, een en ander conform de voorwaarden van PNO Media.
7. Het bestuur van PNO Media is bevoegd om indien dat noodzakelijk is, conform hun voorwaarden om verworven pensioenrechten of al reeds ingegane pensioenen te verminderen.
8. PNO Media kent een individuele bijspaarmogelijkheid. Deelnemers kunnen extra bijsparen tot de maximaal fiscaal toegestane ruimte. De voorwaarden van deze mogelijkheid zijn eveneens op de website van PNO Media na te lezen.
9. Werkgevers en werknemers hebben de volgende afspraken gemaakt over de pensioenregeling per 1 januari 2027 in verband met de invoering van de Wet toekomst pensioenen:

    a. De middelloonregeling wordt omgezet in een solidaire premieregeling met een vlakke premie.
    b. De totale vaste jaarlijkse premie blijft 24,2% van de pensioengrondslag. De premie wordt aangewend ter financiering van de spaarpremie (=inleg voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensioendatum), de risicoverzekeringen en andere opslagen die PNO Media in rekening brengt. De netto spaarpremie kan jaarlijks fluctueren (hoger of lager worden). Cao-partijen bepalen jaarlijks voor 1 januari de kenmerken van de pensioenregeling die uit de vaste premie bekostigd kan worden.
    c. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd. De werkgevers betalen 51% en de werknemers 49%.
    d. De bij Pensioenfonds PGB opgebouwde pensioenen worden ingevaren in de solidaire premieregeling bij PGB. Hiertoe is bij PGB een transitieplan opgesteld door cao partijen. Alle kenmerken van de solidaire premieregeling van PGB worden onverkort gevolgd.

[1] PNO Media heeft het voornemen om per 1 januari 2027 over te gaan naar het nieuwe pensioenstelsel. PNO Media kan deze datum met maximaal één jaar uitstellen volgens de huidige wetgeving. In dat geval blijft artikel 18a van toepassing tot de datum waarop PNO Media de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel maakt.

Artikel 18a Pensioenregeling vanaf 1 januari 2027

1. Werkgevers en werknemers zijn - behoudens ingeval van dispensatie - gehouden om vanaf 1 januari 2026 de verplichtingen na te komen neergelegd in de statuten en reglementen van Stichting bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO (hierna: PNO Media). Werkgevers zijn verplicht aangesloten bij PNO Media. Werknemers nemen verplicht deel aan de pensioenregeling die PNO Media voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf uitvoert.

2. Indien een bedrijf gedispenseerd wil worden van de verplicht gestelde pensioenregeling, dan dient er een aanvraag ingediend te worden bij PNO Media. De voorwaarden voor dispensatie zijn bij PNO Media op te vragen: www.pnomedia.nl

3. Pensioenregeling Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

a. Bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de arbeidsvoorwaarden cao, conform artikel 1A van deze cao, vallen onder de verplicht gestelde pensioenregeling. De inhoud van de pensioenregeling is vastgelegd in het pensioenreglement Kartonnage en Flexibele Verpakkingenbedrijf en is terug te vinden op de website van PNO Media (www.pnomedia.nl).

a. Eventuele wijzigingen in de pensioenregeling, worden door cao-partijen vastgesteld en vervolgens gemeld bij het ministerie van Sociale Zaken, uit hoofde van artikel 4 van de Wet op de Loonvorming. Zodra het ministerie een kennisgeving van ontvangst van de aanmelding heeft ontvangen, gaat de wijziging in.

b. Hoofdkenmerken van de pensioenregeling

1. Werkgevers en Werknemers betalen een vaste pensioenpremie. Deze is in totaal 24,2% van de pensioengrondslag*, met de volgende verdeling: werkgevers: 51% en werknemers 49%. Dit betekent de volgende premie: 12,33% voor de werkgever en 11,87% voor de werknemer.

Pensioengrondslag = pensioengevend salaris (12x het tussen de werkgever

en de werknemer overeengekomen vaste bruto maandsalaris verhoogd met

de vakantietoeslag, vaste ploegentoeslag en vaste persoonlijke toeslag),

verminderd met de franchise. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op het fiscaal maximale

pensioengevend salaris (€ 137.800,- niveau 2027).

2. De pensioenregeling is een solidaire premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. De premie wordt aangewend ter financiering van de netto spaarpremie (=inleg voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensioendatum), de risicoverzekeringen en andere opslagen die PNO Media in rekening brengt. De netto spaarpremie kan jaarlijks fluctueren (hoger of lager worden). Cao-partijen bepalen jaarlijks voor 1 januari de kenmerken van de pensioenregeling die uit de vaste premie bekostigd kunnen worden.

Indien sociale partners voor 1 januari geen overeenstemming krijgen over de inhoud van de pensioenregeling en de vaste overeengekomen premie wordt overschreden, zal de netto spaarpremie automatisch worden aangepast aan de beschikbare vaste premie.

3. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij (PVI) voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de volgende tabel:

Klasse	Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van pensioenopbouw premievrij
1	15-35%	0%
2	35-45%	45%
3	45-55%	55%
4	55-65%	65%
5	65-80%	80%
6	80-100%	100%

4. Het partnerpensioen bij overlijden van een deelnemer gedurende het dienstverband met de werkgever bedraagt 20% van het pensioengevend salaris. Dit wordt aangevuld met een tijdelijk partnerpensioen ter hoogte van € 13.414 bruto per jaar (niveau 2027). Het wezenpensioen bedraagt 5% van het pensioengevend salaris. Deze verzekeringen zijn volledig op risicobasis.

5. Cao-partijen kiezen voor een te bereiken ambitie waarbij de hoogte van de vervangingsratio op pensioendatum ongeveer 71% is van de laatste pensioengrondslag (voor pensionering) met een kans van 60% om deze doelstelling te halen. De ambitie geldt voor een 22-jarige deelnemer in de regeling met 46 dienstjaren. Cao-partijen evalueren in lijn met wetgeving elke 5 jaar of de ambitie in relatie tot de afgesproken premie wordt gehaald. Uitgangspunt bij de evaluatie is de hoogte van de afgesproken vaste premie zoals genoemd in lid 3 sub c onder 1 van dit artikel.

De bij Pensioenfonds PGB opgebouwde pensioenen worden ingevaren in de solidaire premieregeling bij PGB op het moment dat PGB de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel maakt. Hiertoe is bij PGB een transitieplan opgesteld door cao partijen. Alle kenmerken van de solidaire premieregeling van PGB worden onverkort gevolgd.

* PNO Media heeft het voornemen om per 1 januari 2027 over te gaan naar het nieuwe pensioenstelsel PNO Media kan deze datum met maximaal één jaar uitstellen volgens de huidige wetgeving. In dat geval gaat artikel 18b in op de datum waarop PNO Media de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel maakt.

Artikel 19 Vaste Commissie

Geschillen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf alsmede de cao Fonds Collectieve Belangen voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf, geschillen of vragen over de werkingssfeer van de hiervoor genoemde cao's en aanvragen voor dispensaties voor de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf of voor het inkorten van de oproeptermijn voor oproepkrachten van 4 dagen tot 24 uur, worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, waarvan taak en werkwijze zijn geregeld in een door partijen bij deze cao vastgesteld reglement, dat als bijlage IV bij de cao is opgenomen en met inachtneming van het gestelde t.a.v. dispensatie, dat als bijlage V bij de cao is opgenomen.

Artikel 20 Cao à la carte

a. Cao à la carte stelt werknemers in staat om zelf keuzes te maken. Het is een vrijwillige keuze voor de werknemer om arbeidsvoorwaarden uit te ruilen tussen tijd en geld.

b. De volgende bronnen kunnen worden ingezet:

- Tijdbronnen:
  i. Bovenwettelijke vakantie-uren: 36 uur/43,2 uur i.g.v. ploegendienst (artikel 12);
  ii. Leeftijdsuren vanaf 50 jaar (artikel 12);
  iii. Extra verlof in geval van het uitruilen van planbaar geoorloofd verzuim: 7,7 uur (artikel 11 lid 4);
- Geldbronnen:
  i. Bruto loon (het meerdere boven het wettelijk minimumloon);
  ii. Vakantietoeslag (het meerdere boven het wettleijke minimumloon; artikel 13);
  iii. Overwerkvergoeding (het deel boven de 100%; artikel 9 lid 3);
  iv. Ploegentoeslag (artikel 9 lid 2).

c. De volgende doelen zijn van toepassing:

- Bruto loon;
- Studiekosten/opleidingen (exclusief FCB subsidie en verplichte bedrijfsopleidingen);
- Gezondheid/vitaliteit (o.a. health scan; exclusief gratis FCB-tools);
- Extra levensfaseverlof (o.a. t.b.v. mantelzorg, aanvullen van ouderschapsverlof en het aanvullen van loon en/of pensioen in de 80/90/90-regeling deze laatste afhankelijk van de gekozen optie in artikel 7 lid 9);
- Extra verlof tot een maximum van 1 werkweek naar rato van het dienstverband (op te nemen in het betreffende kalenderjaar en mits het saldo verlofdagen inclusief tijd-voor-tijd-dagen op 31 december van het voorgaande kalenderjaar niet hoger is dan 10 dagen);
- Bijstorting in pensioen.

d. De mogelijke uitruilmogelijkheden zijn als volgt:

Doelen **Bronnen**	bruto loon	studiekosten/ opleidingen	gezondheid/ vitaliteit	extra levensfase verlof	extra verlof	pensioen bijstorting
bovenwettelijke vakantie-uren	ja	ja	ja	n.v.t.	n.v.t.	ja
leeftijdsuren vanaf 50 jaar	nee	ja	ja	n.v.t.	n.v.t.	ja
extra verlof i.g.v. inleveren planbaar geoorloofd verzuim	ja	ja	ja	n.v.t.	n.v.t.	ja
bruto maandsalaris	n.v.t.	ja	ja	ja	ja	ja
vakantietoeslag	n.v.t.	ja	ja	ja	ja	ja
overwerktoeslag	n.v.t.	ja	ja	ja	ja	ja
ploegentoeslag	n.v.t.	ja	ja	ja	ja	ja

e. Het uitruilen van tijd en geld dient zowel voor werkgever als werknemer kostenneutraal te zijn. Als basis voor de uitruil in geld, geldt de uurwaarde zoals gedefinieerd in artikel 1B sub i van de cao.

f. Een werknemer dient jaarlijks in november een keuze te maken voor het komende jaar en zijn keuze uiterlijk medio december bij werkgever te hebben ingediend. Als een werknemer geen keuze maakt of zijn/haar verzoek niet tijdig indient, dan ontvangt hij/zij de arbeidsvoorwaarden in tijd en geld zoals is geregeld in de cao.

g. Als een werknemer wel een keuze maakt voor het komende jaar en de ingezette bronnen worden in dat jaar niet benut, dan volgt uitbetaling in januari een jaar later. Dit is ook het geval als ingezette arbeidsvoorwaarden niet in tijd zijn genoten of arbeidsvoorwaarden vanuit fiscaal of gewenst oogpunt niet mee kunnen naar het nieuwe kalenderjaar, ook dan volgt uitbetaling. Deze uitbetaling vindt plaats in januari. In alle gevallen geldt dat als uitbetaling consequenties heeft, zoals verlies van

of juist recht hebben op toeslagen of verandering van SV-loon of pensioengevend loon, deze voor risico en rekening komen van werknemer. Cao-partijen/werkgevers dienen werknemer(s) in algemene zin wel over deze mogelijke effecten voor te lichten.

Artikel 21 Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, met nadere regels voor de arbeid in het bedrijf, zulks met inachtneming van de WOR.

Artikel 22 Fonds Collectieve Belangen

1. In de sector kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf is het Fonds Collectieve Belangen (FCB) actief. Voor meer informatie kan de website worden geraadpleegd: www.fcb-verpakkingen.nl.
2. Het Fonds Collectieve Belangen heeft als doelstelling om activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de werknemers in het kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf te financieren, subsidiëren en/of uit te voeren dan wel te laten uitvoeren.
3. Het Fonds Collectieve Belangen is geregeld in de cao Fonds Collectieve Belangen Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

Artikel 23 Tussentijdse wijzigingen

Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

Artikel 24 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 mei 2026 en eindigt 30 april 2028 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij te ener zijde:	Partijen te andere zijde:
Koninklijke Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen "Kartoflex" te ’s-Gravenhage	FNV te Utrecht CNV te Utrecht

Bijlage I Referentieraster

De functies vermeld in deze bijlage zijn gewaardeerd op basis van ORBA de Nieuwe Generatie. De bij de functies en functiegroepen behorende functiebeschrijvingen zijn vastgelegd in het handboek Functiewaardering Kartoflex. Het functiehandboek is per 1 juli 2022 geactualiseerd en is te downloaden op www.kartoflex.nl bij het kopje: cao. Het functiehandboek is, als onderdeel van de cao met een looptijd van 1 juli 2022 tot en met 30 september 2023, in ongewijzigde vorm algemeen verbindend verklaard op 27 janauri 2023, met publicatienummer Staatscourant 2023, 106, d.d. 26 januari 2023.

Exemplaren van het Functiehandboek kunnen worden besteld bij het Kartoflex-secretariaat, Postbus 85645, 2508 CH Den Haag, tel: 070-3123912, of e-mail: mail@kartoflex.nl.

Functie-groep	Productie					Techniek		Logistiek	Kwaliteits-dienst	Commercie	Finance / ICT	Staf / Overig
(ORBA-punten)	Drukken	Stansen	Vouwen/ plakken	Sealen	Overig	Monteurs	Overig					
8 (150–170)					Ploegbaas Productie en Techniek	Monteur D			QA-mede-werker	Mdw. verk. binnendienst	Administrateur Applicatiebeheerder	Medewerker pers.zaken
7 (130–150)					Productieplanner Ploegbaas kartonnage			Chef magazijn / expeditie		Verpakkingsontwerper	Systeembeh. / medewerker helpdesk Crediteuren / debiteuren administrateur	
6 (110-130)	Operator drukken C				Voorman	Monteur B	Beheerder technisch magazijn		Kwaliteits-controleur	Inkoopassistent		Secretaresse
5 (90–110)					Ordervoorbereider Bediener inliner						Medewerker administratie	
4 (70–90)	Operator drukken A	Operator stansen B	Operator vouwen/ plakken B		Bediener rechte zakkenmachine			Vrachtwagen chauffeur Beheerder magazijn en expeditie				Telefoniste / receptioniste
3 (50–70)				Operator sealen A	Bediener Rollen snijmachine			Heftruckchauffeur grondstoffen mag.				Medewerker secretariaat Medewerker kantine
2 (35–50)								Medewerker intern transport				
1 (0–35)					Inpakker							

Beroepsprocedure functiewaardering

a. Beroepsprocedure ORBA

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor werknemers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

1. Voorafgaande aan de bezwaar en beroepsprocedure is er een overlegfase, waarin de werknemer met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat:
    a. hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of
    b. de vastgestelde functiegroepindeling
2. Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer via de personeelsafdeling bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

b. Stappen in de procedure

De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:

a. de bezwaarfase
b. de externe beroepsfase.

c. Gronden voor bezwaar en beroep

Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar en eventueel beroep:

a. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de werknemer niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden
b. De werknemer is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling

Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de werknemer het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

d. De bezwaarfase

1. De werknemer kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan de personeelsafdeling.
2. Op initiatief van de personeelsafdeling wordt de behandeling van het bezwaar door AWVN uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt.
3. AWVN rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De werknemer wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

e. De externe beroepsfase

1. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de werknemer vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan.
2. De werknemer start de behandeling van het extern beroep door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis.

3. Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat werknemer het externe beroep heeft ingediend.
4. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakvereniging en AWVN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de werknemer en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan respectievelijk de werkgever en de bestuurder.

5. De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de werknemer van het resultaat uit dit onderzoek.
6. Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AWVN.

Bijlage II Algemene loonsverhoging

1. Met ingang van 1 juli 2026 worden de salarisschalen en feitelijke salarissen structureel verhoogd met 2,25% en per 1 mei 2027 met 2,25%.
2. De loonsverhogingen worden toegekend over de feitelijk uitbetaalde salarissen van de functies tot en met 170 ORBA-punten.
    a. Hieronder wordt eveneens verstaan de salarissen die de werkgever om haar moverende redenen toekent boven de cao-schaalsalarissen.
    b. Onder feitelijk uitbetaalde salarissen wordt hier niet verstaan de feitelijke salarissen die de werkgever toekent op grond van individuele omstandigheden zoals in geval van een persoonlijke toeslag, tenzij er afwijkende afspraken over de persoonlijke toeslag schriftelijk en ondertekend zijn vastgelegd.

Salarisschalen per 1 juli 2025 (inclusief een verhoging van 2,0%)									
Functiejarenschaal									
Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA		0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
Aanloopschaal		2341	2341	2341	2341	2341	2341	2341	2341
0 functiejaren			2375	2382	2462	2565	2708	2896	3097
1 functiejaar		2370	2420	2438	2523	2638	2792	2978	3196
2 functiejaren		2416	2467	2500	2592	2708	2877	3062	3297
3 functiejaren		2455	2520	2562	2649	2778	2960	3153	3398
4 functiejaren		2497	2579	2627	2713	2851	3041	3232	3492
5 functiejaren					2778	2924	3125	3318	3588
6 functiejaren								3411	3691
Jeugdschaal									
Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar		1437	1460	1467	1482	1518	1598	1706	1747
17 jaar		1660	1685	1694	1718	1765	1859	1985	2047
18 jaar		1882	1910	1925	1954	2011	2120	2265	2346
19 jaar		2105	2140	2151	2190	2258	2313	2474	2647
20 jaar		2341	2375	2382	2426	2455	2513	2614	2753
21 jaar					2462	2565	2614	2755	2871

Salarisschalen per 1 juli 2026**(+2,25%, afgerond op hele euro's)**

Functiejarenschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA		0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
Aanloopschaal		€ 2.394	€ 2.394	€ 2.394	€ 2.394	€ 2.394	€ 2.394	€ 2.394	€ 2.394
0 functiejaren			€ 2.428	€ 2.436	€ 2.517	€ 2.623	€ 2.769	€ 2.961	€ 3.167
1 functiejaar		€ 2.423	€ 2.474	€ 2.493	€ 2.580	€ 2.697	€ 2.855	€ 3.045	€ 3.268
2 functiejaren		€ 2.470	€ 2.523	€ 2.556	€ 2.650	€ 2.769	€ 2.942	€ 3.131	€ 3.371
3 functiejaren		€ 2.510	€ 2.577	€ 2.620	€ 2.709	€ 2.841	€ 3.027	€ 3.224	€ 3.474
4 functiejaren		€ 2.553	€ 2.637	€ 2.686	€ 2.774	€ 2.915	€ 3.109	€ 3.305	€ 3.571
5 functiejaren					€ 2.841	€ 2.990	€ 3.195	€ 3.393	€ 3.669
6 functiejaren								€ 3.488	€ 3.774

Jeugdschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar		€ 1.469	€ 1.493	€ 1.500	€ 1.515	€ 1.552	€ 1.634	€ 1.744	€ 1.786
17 jaar		€ 1.697	€ 1.723	€ 1.732	€ 1.757	€ 1.805	€ 1.901	€ 2.030	€ 2.093
18 jaar		€ 1.924	€ 1.953	€ 1.968	€ 1.998	€ 2.056	€ 2.168	€ 2.316	€ 2.399
19 jaar		€ 2.152	€ 2.188	€ 2.199	€ 2.239	€ 2.309	€ 2.365	€ 2.530	€ 2.707
20 jaar		€ 2.394	€ 2.428	€ 2.436	€ 2.481	€ 2.510	€ 2.570	€ 2.673	€ 2.815
21 jaar					€ 2.517	€ 2.623	€ 2.673	€ 2.817	€ 2.936

Salarisschalen per 1 mei 2027 : (+2,25%, afgerond op hele euro's)

Functiejarenschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA		0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
Aanloopschaal		€ 2.448	€ 2.448	€ 2.448	€ 2.448	€ 2.448	€ 2.448	€ 2.448	€ 2.448
0 functiejaren			€ 2.483	€ 2.491	€ 2.574	€ 2.682	€ 2.831	€ 3.028	€ 3.238
1 functiejaar		€ 2.478	€ 2.530	€ 2.549	€ 2.638	€ 2.758	€ 2.919	€ 3.114	€ 3.342
2 functiejaren		€ 2.526	€ 2.580	€ 2.614	€ 2.710	€ 2.831	€ 3.008	€ 3.201	€ 3.447
3 functiejaren		€ 2.566	€ 2.635	€ 2.679	€ 2.770	€ 2.905	€ 3.095	€ 3.297	€ 3.552
4 functiejaren		€ 2.610	€ 2.696	€ 2.746	€ 2.836	€ 2.981	€ 3.179	€ 3.379	€ 3.651
5 functiejaren					€ 2.905	€ 3.057	€ 3.267	€ 3.469	€ 3.752
6 functiejaren								€ 3.566	€ 3.859

Jeugdschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar		€ 1.502	€ 1.527	€ 1.534	€ 1.549	€ 1.587	€ 1.671	€ 1.783	€ 1.826
17 jaar		€ 1.735	€ 1.762	€ 1.771	€ 1.797	€ 1.846	€ 1.944	€ 2.076	€ 2.140
18 jaar		€ 1.967	€ 1.997	€ 2.012	€ 2.043	€ 2.102	€ 2.217	€ 2.368	€ 2.453
19 jaar		€ 2.200	€ 2.237	€ 2.248	€ 2.289	€ 2.361	€ 2.418	€ 2.587	€ 2.768
20 jaar		€ 2.448	€ 2.483	€ 2.491	€ 2.537	€ 2.566	€ 2.628	€ 2.733	€ 2.878
21 jaar					€ 2.574	€ 2.682	€ 2.733	€ 2.880	€ 3.002

Alle weergegeven schaalsalarissen zijn gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week op kalenderjaarbasis. In het geval dat er tussen werkgever en werknemer een lagere of hogere gemiddelde arbeidsduur is overeengekomen dan gemiddeld 36 uur, gelden de schaalsalarissen naar rato. Ter illustratie een tweetal rekenvoorbeelden:

- I.g.v. een gemiddelde arbeidsduur van 18 uur per week: schaalsalaris / 36 x 18 (rekenkundig afronden op heel getal; ≥ 0,5 naar boven en ≤ 0,49 naar beneden);
- I.g.v. een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week: schaalsalaris / 36 x 40 (rekenkundig afronden op heelgetal; ≥ 0,5 naar boven en ≤ 0,49 naar beneden)

Eenmalige uitkeringen
Alle werknemers die op 1 oktober 2026 in dienst zijn, ontvangen in oktober 2026, een eenmalige uitkering ter hoogte van bruto € 125,= o.b.v. een 36-urige werkweek.
Uitzendkrachten en oproepkrachten die op 1 oktober 2026 in dienst zijn, hebben ook recht op deze eenmalige uitkering naar rato van het aantal gewerkte uren in de maand september 2026.

Daarnaast ontvangen werknemers die op 1 januari 2027 in dienst zijn met de loonbetaling van januari 2027 een extra eenmalige uitkering van bruto € 250,= o.b.v. een 36-urige werkweek. Uitzendkrachten en oproepkrachten ontvangen deze eenmalige uitkering naar rato van het aantal gewerkte uren in de maand december 2026.

Werknemers die meer of minder werken dan 36 uur per week, ontvangen de uitkeringen naar rato van hun dienstverband.

Participatieschaal

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.

Participatieschaal, bedragen in euro's per 1 januari 2026, voor 21 jarigen en ouder. Voor werknemers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumuurloonbedragen uit de WMUL. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumuurloon.		
0 functiejaren	**WML 100%**	2303,58*
1 functiejaar	**WML 105%**	2418,75
2 functiejaren	**WML 110%**	2533,93
3 functiejaren	**WML 115%**	2649,11
4 functiejaren	**WML 120%**	2764,29

*Achtergrond bij de berekening: de cao kent standaard een 36-urige werkweek, hetgeen betekent per dag 7,2 uur. Het WMUL is € 14,71 per uur en het jaar 2026 kent 261 werkbare dagen. Het maandbedrag bij nul functiejaren is als volgt berekend: 7,2 uur x € 14,71 x 261 : 12 = € 2303,58.

Bijlage III Protocol

1. Arbo-samenwerking binnen sector

   In de sectoren papier- en kartonproducerende industrie, golfkartonproducerende en – verwerkende industrie en papier- en kartonverwerkende industrie (pkgv) wordt op het gebied van veiligheid en gezondheid (Arbo) door zowel de werkgeversorganisaties als de vakverenigingen nauw samengewerkt. Daarvoor zijn de volgende partijen binnen het Arbo Verbond PK een samenwerkingsverband aangegaan: werkgeversverenigingen Koninklijke VNP, Corrugated Benelux Association (CBA) en Koninklijke Kartoflex en de vakverenigingen FNV en CNV . Binnen het Verbond is een gemeenschappelijke Arbocatalogus tot stand gebracht en tegelijkertijd is er specifiek voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf een Branche RI&E ontwikkeld. Doel van de samenwerking is het borgen en vergroten van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden binnen de sector en de bedrijven hierbij concreet te ondersteunen. De continuering van de samenwerking staat voorop.

2. Duurzame inzetbaarheid

   Duurzame inzetbaarheid is het vermogen van werknemers- binnen de huidige functie, een functie elders in de organisatie of buiten de organisatie – op productieve en zinvolle wijze meerwaarde voor de organisatie en plezier voor zichzelf te genereren, zowel op dit moment als in de (nabije) toekomst tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Cao-partijen onderkennen nadrukkelijk het belang van Duurzame Inzetbaarheid voor de branche waarbij expliciet het belang voor zowel de werknemers als de werkgevers centraal staat. Cao-partijen adviseren om in de bedrijven hier aandacht aan te geven.

   Wederzijdse verantwoordelijkheid

   Duurzame inzetbaarheid is in het belang van werkgever en werknemer. Het werken aan inzetbaarheid is dan ook een gedeelde verantwoordelijkheid. De werknemer neemt initiatief en investeert in zijn ontwikkeling waarbij de werkgever hem in redelijkheid en billijkheid faciliteert. De leidinggevende bespreekt periodiek met de werknemer de mogelijkheden voor de toekomst, zowel binnen als buiten de eigen organisatie, zowel binnen als buiten de eigen branche en/of sector waarbij de leidinggevende en de werknemer afspraken maken over de effectuering van het individuele plan van aanpak.

   De mate van inzetbaarheid is per definitie per individu verschillend. Dat betekent dat wat bijdraagt aan die inzetbaarheid ook individueel moet worden bepaald. Daarbij kan worden gedacht aan scholing, coaching, begeleiding, fysieke hulpmiddelen, wijziging van (delen van) het takenpakket en/of maatwerk afspraken rondom de arbeidstijden en verlof.

   Indien werkgever en werknemer vaststellen dat continuering van de overeengekomen arbeidspatronen leidt tot onoverkomelijke lichamelijke en/of geestelijke problemen voor werknemer wordt de Wet Verbetering Poortwachter tot uitvoering gebracht.

3. Private aanvulling WW (PAWW)

   Werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen zijn sinds augustus 2018 aangesloten bij de Stichting PAWW t.b.v. een private aanvullende WW- en loongerelateerde WGA-verzekering. Deze regeling is per 1 oktober 2022 voor een periode van 5 jaar verlengd. De voorwaarden voor deze regeling zijn vastgelegd in een aparte Verzamel-cao (no. 2.02).

   Cao-partijen spreken de intentie uit om de regeling per 1 oktober 2027 wederom te verlengen, mits op landelijk niveau wordt besloten om de regeling onveranderd voort te zetten. Indien de regeling gewijzigd wordt, treden cao-partijen met elkaar in overleg.

4. BHV en thuiswerken
   Aangaande een BHV-vergoeding en thuiswerken kan een gesprek hierover door de werkgever of de OR/PVT worden geagendeerd.

5. AVV
   In verband met gelijkwaardige concurrentievoorwaarden dienen bedrijven die niet bij Kartoflex zijn aangesloten geen voordeel te hebben boven Kartoflex-leden. Derhalve zetten cao-partijen in op een cao die zo volledig mogelijk avv-baar is en om die reden zullen afspraken in de cao worden getoetst aan avv-baarheid. Indien daar aanleiding toe is, gaan cao-partijen hierover met elkaar in overleg.

6.Pensioen

Een pensioencommissie, waarin sociale partners zijn vertegenwoordigd, heeft de keuze gemaakt voor de solidaire premieregeling ('SPR-Regeling'). Zowel bij PNO Media als bij PGB is een transitieplan opgesteld. Eén transitieplan bij PGB, waarin de overgang van het opgebouwde pensioen naar de solidaire premieregeling is vastgelegd; en

één transitieplan bij PNO Media, waar de toekomstige regeling per 1 januari 2026 ondergebracht is. PNO Media zal de opgebouwde rechten op basis van het Transitieplan invaren in de SPR-regeling. Dit vindt naar verwachting plaats op 1 januari 2027. Zodra PGB de transitie naar het Wtp-stelsel heeft afgerond zullen via Collectieve Waardeoverdracht (cwo) de opgebouwde rechten van PGB naar PNO Media worden overgezet. Dit vindt naar verwachting plaats op 1 januari 2028. De arbeidsongeschikten voor wie geheel of gedeeltelijk de pensioenopbouw wordt voortgezet door PGB, blijven totdat de Collectieve Waardeoverdracht heeft plaatsgevonden, pensioen opbouwen in de SPR-regeling bij PGB.

7.. Instroom in de sector

Vanuit FCB en Kartoflex is er een werkgroep geformeerd die de instroom en doorstroom in de sector onder de loep neemt. BBL-ers maken hier onderdeel van uit. De uitkomsten van deze werkgroep zal onderwerp van gesprek zijn bij de volgende cao.

8.. Vrijwillige RVU-regeling

Met betrekking tot de vrijwillige RVU-regeling voor maatwerk in de bedrijven (zie artikel 7 lid 10 cao) is een werkgroep geformeerd waarin werkgevers en vakbonden zijn vertegenwoordigd om de definitie van ‘zwaar werk’ zoals die in de cao door partijen is vastgesteld, op functieniveau te concretiseren. De definitie van ‘zwaar werk’ wordt daarbij als volgt door cao-partijen gecontinueerd:

- functies in ploegendienst, vanaf 3 ploegendienst in de sector Kartonnage en flexibele verpakkingen én functies waarbij sprake is van frequente oproep in het kader van consignatiediensten die van invloed zijn op het dag-nachtritme, en waarvoor tevens geldt,
- werkzaam in de productie, inclusief het technisch onderhoud (monteurs) en de

logistieke functies (aan- /afvoer) en waarvoor tevens geldt,

- lang werkzaam in deze functie/bij deze werkgever (minimaal 10 jaar).

De uitkomst van de werkgroep zal voor advies ingediend worden bij TNO. Dit adviestraject bij TNO heeft geen opschortende werking, werkgever en werknemer kunnen op vrijwillige basis in de tussentijd een RVU-regeling met elkaar overeenkomen.

Zodra desbetreffende functies zijn beoordeeld door TNO, zullen deze als addendum worden toegevoegd aan de cao.

Bijlage IV Reglement voor de Vaste Commissie

Ex artikel 19 van de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

Artikel 1 Algemeen

In de cao voor het kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf is (op grond van artikel 18) de Vaste Commissie ingesteld. Geschillen of vragen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf, geschillen of vragen over de werkingssfeer van de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf en aanvragen voor dispensaties voor de cao voor het kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, waarvan taak en werkwijze zijn geregeld in een door partijen bij deze cao vastgesteld reglement, dat als bijlage bij de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf is opgenomen.

Artikel 2 Taken en bevoegdheden

De Vaste Commissie heeft de volgende taken en bevoegdheden:

a. Advies te geven in geschillen die tussen werkgever en werknemerzijn ontstaan, omtrent de uitvoering of interpretatie van de in de cao opgenomen artikelen.
b. Indien nodig in de vorm van een voorschrift of besluit uitleg te geven aan de bepalingen van de cao.
c. Het vaststellen of een onderneming of een onderdeel van een onderneming al dan niet onder de werkingssfeer van de cao valt.
d. Verzoeken tot dispensatie te beoordelen en hierover een uitspraak te doen
e. Aan cao-partijen voorstellen te doen in alle gevallen waarin de cao niet voorziet.
f. De onderwerpen te behartigen, welke door cao-partijen aan haar worden gedelegeerd.
g. Uit haar midden één of meer subcommissies in te stellen, waaraan zij door haar te bepalen voorwaarden een of meer taken kan overdragen.
h. Voorts alles te verrichten dat haar bij cao wordt opgedragen.

Artikel 3 Samenstelling Vaste Commissie

3.1 De Vaste Commissie bestaat uit vier leden:
   a. Twee leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie betrokken bij de cao.
   b. Twee leden worden aangewezen door de werknemersorganisaties betrokken bij de cao.
   c. De betrokken organisaties zijn gerechtigd om een (tijdelijke) plaatsvervanger te benoemen.

3.2. De Vaste Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris.

3.3. Het lidmaatschap van de Vaste Commissie eindigt:
   a. Door intrekking van de aanwijzing door de organisatie die het betrokken lid resp. plaatsvervangend lid heeft aangewezen.
   b. Door bedanken.
   c. Door overlijden.

Artikel 4 Vergadering Vaste Commissie

4.1 De Vaste Commissie vergadert eenmaal per drie maanden, tenzij er geen punten te behandelen zijn of de te behandelen punten uitstel gedogen.

4.2 Indien de helft van de leden dit vraagt, wordt een extra vergadering belegd.

4.3 De secretaris stelt de agenda op en draagt zorg voor de benodigde stukken.

4.4 Vergaderstukken dienen uiterlijk 48 uur voorafgaande aan de vergadering bij de leden van de Vaste Commissie aanwezig te zijn.

4.5 De Vaste Commissie is bevoegd tot het nemen van besluiten als er minimaal drie leden aanwezig zijn. De commissie besluit bij meerderheid van stemmen. Indien een commissielid afwezig is gaat diens stem naar het andere commissielid van dezelfde geleding.

4.6 Indien een lid van de Vaste Commissie persoonlijk betrokken is of een persoonlijk belang heeft bij het verzoek om een uitspraak of het aanhangig maken van het geschil, zal deze niet deelnemen aan de behandeling van het verzoek en zal ook geen stem uitbrengen. De stem van het desbetreffende commissielid gaat over naar het andere commissielid van dezelfde geleding.

4.7 De leden van de Vaste Commissie zijn tot geheimhouding verplicht.

4.8 De Vaste Commissie bepaalt gezamenlijk de plaats waar de vergaderingen gehouden worden. De vergaderingen zijn niet openbaar, tenzij de commissie anders besluit.

Artikel 5: Behandeling geschillen

5.1. Alle geschillen, als bedoeld in artikel 1 en 2 van dit reglement, die tussen een werkgever en een werknemer, in de zin van deze cao ontstaan dienen aan de Vaste Commissie te worden voorgelegd.

5.2 Nadat de Vaste Commissie tot een uitspraak is gekomen staat het partijen vrij om het geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter. Partijen zijn gebonden de uitspraak van de Vaste Commissie uit te voeren totdat de burgerlijke rechter tot een oordeel is gekomen.
5.3 Een uitspraak van de Vaste Commissie wordt van kracht op de dag waarop deze aan partijen in het geding is toegezonden, tenzij de Vaste Commissie in haar uitspraak een andere ingangsdatum heeft vastgelegd.
5.4. Indien de Vaste Commissie zich niet bevoegd acht om een geschil in behandeling te nemen of niet tot een inhoudelijke beoordeling van een geschil komt, staat het partijen vrij om zich tot de burgerlijke rechter te wenden.

Artikel 6 Voorwaarden indiening geschil

6.1. Een geschil wordt geacht aanwezig te zijn wanneer één van de partijen in het geding dat vindt.
6.2 Een geschil wordt schriftelijk of per e-mail aangemeld bij de Vaste Commissie en dient de volgende informatie te bevatten:
- Personalia/gegevens van de verzoekende partij.
- Personalia/gegevens van de wederpartij.
- De feiten en omstandigheden die tot het geschil hebben geleid.
- Een duidelijke en gemotiveerde omschrijving van het geschil voorzien van de benodigde bewijsstukken.

6.3 Indien de verzoekende partij niet voldoet aan de gestelde vereisten in artikel 6.2 is de Vaste Commissie bevoegd om het geschil niet in behandeling te nemen en wordt de verzoekende partij hiervan op de hoogte gesteld.
6.4 Na het ontstaan van een geschil dient deze zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 6 weken, bij de Vaste Commissie te zijn aangemeld.
6.5 De Vaste Commissie kan ook over niet tijdig aanhangig gemaakte geschillen beslissen, indien zij daarvoor gegronde redenen ziet.

Artikel 7 Wijze van behandelen

7.1. Alle partijen in het geding zijn voor de Vaste Commissie gelijk. Elke partij in het geding wordt in de gelegenheid gesteld om een toelichting te geven op de eigen zienswijze. Dit gebeurt schriftelijk. Op verzoek van de Vaste Commissie kan dit ook mondeling plaatsvinden.
7.2 Na ontvangst van een geschil stuurt het secretariaat een kopie van het geschil naar de andere partij, met het verzoek om binnen vier weken hierop te reageren. Na ontvangst van de reactie van de wederpartij zal een kopie hiervan naar de verzoekende partij worden verstuurd. Hierna kan eventueel een schriftelijke hoor en wederhoor ronde plaatsvinden, waarbij elke partij in het geding uiterlijk vier weken de tijd heeft om te reageren.
7.3 Als de verzoekende partij of de wederpartij niet of niet tijdig reageert is de Vaste Commissie bevoegd het geschil zonder deze schriftelijke of mondelinge reactie af te handelen.
7.4 Indien de Vaste Commissie besluit dat een mondelinge toelichting noodzakelijk is, worden partijen uiterlijk twee weken voorafgaand aan de bijeenkomst van de Vaste Commissie daarover geïnformeerd. Partijen in het geding kunnen zich bij deze mondelinge bijeenkomst van de Vaste Commissie laten bijstaan of vertegenwoordigen door een gemachtigde of advocaat.
7.5 Partijen in het geding kunnen bij een mondelinge behandeling van het geschil getuigen of deskundigen aandragen om gehoord te worden. Uiterlijk één week voorafgaand aan de bijeenkomst van de Vaste Commissie wordt de commissie hierover geïnformeerd. De Vaste Commissie besluit of en hoe zij deze getuigen c.q. deskundigen zal horen.
7.6 De Vaste Commissie kan zowel bij een schriftelijke als een mondelinge behandeling van een geschil besluiten om getuigen en deskundigen te raadplegen.
7.7 De Vaste Commissie is te allen tijde bevoegd om nadere bewijsstukken op te vragen.
7.8 Als een werknemer door de Vaste Commissie wordt opgeroepen, is de werkgever verplicht om de werknemer daarvoor vrijaf te verlenen, met behoud van inkomen.
7.9 Getuigen en deskundigen die door de Vaste Commissie worden opgeroepen, ontvangen een door de Vaste Commissie nader te bepalen reiskostenvergoeding.

Artikel 8 Besluitvorming

8.1 De Vaste Commissie houdt in haar besluitvorming rekening met wetsbepalingen van dwingend recht, voorschriften van de cao en met de binnen de bedrijfstak geldende gebruiken en opvattingen.
8.2 De Vaste Commissie streeft ernaar om binnen 4 weken nadat de commissie bijeen is geweest partijen in kennis te stellen van de uitspraak van de commissie. De uitspraak van de Vaste Commissie wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan de partijen in het geding toegestuurd. Indien de termijn van 4 weken niet wordt gehaald worden partijen daarvan in kennis gesteld.
8.3 Indien de Vaste Commissie constateert of door één der partijen erop wordt gewezen dat er sprake is van een kennelijke (reken- of schrijf) fout in de uitspraak, of haar uitspraak niet volledig is weergegeven, dan kan de Vaste Commissie dit herstellen en dit schriftelijk bevestigen aan partijen.

Artikel 9 Kosten behandeling geschil

De Vaste Commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van een geschil geheel of ten dele aan één of beide partijen in rekening te brengen, als deze kosten zijn veroorzaakt door opzet, onwilligheid of nalatigheid van één of beide partijen.

Artikel 10 Overige bepalingen

10.1 Een afschrift van de uitspraken door de Vaste Commissie gegeven, worden door het secretariaat gezonden aan de commissieleden.

10.2. De partijen bij de cao zorgen ervoor dat de Vaste Commissie te allen tijde over voldoende financiële middelen beschikt om haar taken uit te voeren.

Artikel 11 Secretariaat Vaste Commissie

11.1 Het secretariaat van de Vaste Commissie voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingsbedrijf is gevestigd te Den Haag, Postbus 85645, 2508 CH Den Haag.

11.2 Geschillen kunnen worden ingediend op het in artikel 11.1 vermelde postadres of per e-mail naar: mail@kartoflex.nl

Bijlage V Dispensatieverzoeken

1. Partijen betrokken bij de cao hebben een Vaste Commissie ingesteld bestaande uit leden van werknemers- en werkgeverszijde. Deze Vaste Commissie is bevoegd om namens cao-partijen over een dispensatieverzoek te beslissen.
2. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk te worden ingediend bij het secretariaat van de Vaste Commissie voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingsbedrijf. Deze is gevestigd te Den Haag, Postbus 85645, 2508 CH Den Haag. Verzoeken kunnen worden ingediend op het weergegeven postadres of per e-mail naar: mail@kartoflex.nl.
3. Het verzoek voor dispensatie voor de cao voor het Kartonnage en FlexibeleVerpakkingenbedrijf dient ten minste te bevatten;
   - Naam en adres van de werkgever;
   - De ondertekening van de werkgever;
   - Ondertekening van de bij de eigen cao van de werkgever betrokken vakverenigingen dan wel een vermelding dat werkgever de bij de eigen cao van de werkgever betrokken vakverenigingen vooraf heeft geïnformeerd over het indienen van een dispensatieverzoek;
   - Een nauwkeurige beschrijving van de aard van het verzoek;
   - De motivering van het verzoek;
   - De geldende eigen arbeidsvoorwaarden-cao;
   - Een (geanonimiseerd) personeelsbestand inclusief in ieder geval de datum in dienst per werknemer.
4. Het verzoek voor dispensatie dispensatie bij de Vaste Commissie voor het inkorten van de oproeptermijn van 4 dagen tot 24 uur voor oproepkrachten, dient ten minste te bevatten:
   - Naam en adres van de werkgever;
   - De ondertekening van de werkgever;
   - De motivering van het verzoek;
   - Een weergave voor welke functies en het aantal werknemers per functie waarvoor de verkorte oproeptermijn van toepassing is.
5. De Vaste Commissie kan indien nodig, om nadere toelichting vragen en kan eventueel bepalen om de werkgever uit te nodigen voor nadere toelichting.
6. Kosten die de werkgever maakt ter zake van het dispensatieverzoek, zijn voor rekening van de desbetreffende werkgever.
7. De Vaste Commissie neemt binnen 3 maanden na datum ontvangst van het dispensatieverzoek een beslissing.
8. Het secretariaat van de Vaste Commissie deelt de beslissing schriftelijk en met redenen omkleed mee aan de werkgever.