



PilloPak

COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 - DEFINITIES	1
ARTIKEL 1A - DEELTIJDARBEID	2
ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	2
ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING	3
ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	3
ARTIKEL 5 - INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	4
ARTIKEL 6 – DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	4
ARTIKEL 7 - FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	6
ARTIKEL 8 - TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	7
ARTIKEL 8A - LOONONTWIKKELING	9
ARTIKEL 8B – RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING	9
ARTIKEL 9 - BIJZONDERE BELONINGEN	9
ARTIKEL 10 - ZON- EN FEESTDAGEN	10
ARTIKEL 11 - AFWEZIGHEID	10
ARTIKEL 12 – VAKANTIE	13
ARTIKEL 13 – VAKANTIETOESLAG, EINDEJAARSUITKERING / 13^E MAAND	14
ARTIKEL 14 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID	14
ARTIKEL 15 – UITKERING BIJ OVERLIJDEN	16
ARTIKEL 16 – PENSIOENREGELING	16
ARTIKEL 17 - JUBILEUMREGELING	18
ARTIKEL 18 - BEDRIJFSREGELINGEN	18
ARTIKEL 19 - TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	18
ARTIKEL 20 - DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	18
BIJLAGE I	19
BIJLAGE II	21
VAKBONDWERK IN DE ONDERNEMING	21
BIJLAGE III	22
FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST	22
BIJLAGE IV	23
REGELING WERKGEVERSBIJDRAGE	23
BIJLAGE V	24
WERKGELEGENHEID	24
BIJLAGE VI	25
REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER	25
BIJLAGE VII	26
ARBEIDSDUURVERKORTING	26
BIJLAGE VIII	27
BEROEPSPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE	27
BIJLAGE IX	28
SCHOLING	28
BIJLAGE X	29
PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER	29
BIJLAGE XI	30
PROTOCOL BIJ DE CAO	30

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen de ondergetekenden:

PilloPak B.V. te Eerbeek

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- 1.1. werkgever:**
PilloPak B.V.;
- 1.2. vakvereniging:**
FNV;
- 1.3. werknemer:**
De mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in één van de in Bijlage III van deze cao vermelde functiegroepen.
Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de vakantiewerker en de stagiaire;
- 1.4. dag:**
een periode van 24 uur beginnende om 00.00 uur;
- 1.5. week:**
een periode van 7 dagen, waarvan de eerste aanvangt op maandag 00.00 uur;
- 1.6. maand:**
een kalendermaand;
- 1.7. dienstrooster:**
een regeling met de tijdstippen, waarop de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
- 1.8. dienst:**
de aaneengesloten werktijd die volgens het dienstrooster voor de werknemers geldt;
- 1.9. normale arbeidsduur:**
het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- 1.10. schaalsalaris:**
het salaris als geregeld in bijlage I;
- 1.11. uurwaarde:**
0,575% van het schaalsalaris;
- 1.12. maandinkomen:**
het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag als bedoeld in 6.7.1. met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in 8.4.3. en 8.4.4.;
- 1.13. jaarinkomen:**
12 x maandinkomen;
- 1.14. ondernemingsraad:**
de ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

ARTIKEL 1A - DEELTIJDARBEID

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de bedongen arbeidssduur van een voltijdwerknemer, als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidssduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Verzoeken van werknemers om in deeltijd te gaan werken zullen in principe gehonoreerd worden, tenzij belangrijke bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische omstandigheden dit verhinderen.

ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

- 2.1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- 2.2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan vastgesteld in de artikelen 20 en 21.
- 2.3. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
- 2.4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst en later eventueel tussen partijen te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing worden verklaard.
- 2.5. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de Fusiegedragsregels 2000 en de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever als hij overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzienbij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken. Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakvereniging, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventuele daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
- 2.6. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
- 2.7. **Organisatiebureaus**
De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.
- 2.8. **Veiligheid/Milieu/Arbidsomstandigheden**
De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming.
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever regelingen opstellen.
De werkgever zal een beleid voeren gericht op het voorkomen of verminderen van de belasting van het milieu. In zijn opleidingsbeleid zal de werkgever aandacht geven aan de verbetering van de interne milieuzorg.
Daarnaast zal gerichte voorlichting worden gegeven over lawaai bestrijding en het gebruik van gevaarlijke stoffen. Met betrekking tot bovenstaande onderwerpen zal de ondernemingsraad worden betrokken en zal de vakvereniging periodiek worden geïnformeerd.
Het inhuren van zogenaamde Arbo-diensten en de daarbij behorende regelingen zullen onderwerpen zijn van instemming door de ondernemingsraad.

ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

- 3.1.** De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- 3.2.** De vakvereniging verplicht zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door de leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijzigingen te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 20 en 21 en daarbij haar krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

- 4.1.** De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 4.2.** De werknemer is gehouden alle door hem of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voorzover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 4.3.** De werknemer is voor wat de dienst- en rusttijden betreft verplicht zich te houden aan het voor hem geldende dienstrooster, zoals dat na instemming met de ondernemingsraad is vastgesteld.
- 4.4.1.** De werknemer is gehouden ook buiten zijn dienstrooster arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
- 4.4.2.** Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
- 4.5.** De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde en de veiligheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 4.6.** De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de geldende bedrijfsregelingen als genoemd in artikel 18.
- 4.7.** Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf uitoefent of gaat uitoefenen, moet hij dit (tevooren) schriftelijk aan de werkgever melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te verrichten indien de werkgever hiertegen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, waartegen de werkgever bezwaar heeft gemaakt, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijk verplichte loondoorbetaling in geval van arbeidsongeschiktheid.
- 4.8.** De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting vervalt niet na beëindiging van de dienstbetrekking, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.
- 4.9.** De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever dit wenst in verband met de uitoefening van de functie, periodiek te laten onderzoeken door een door of met instemming van de werkgever aan te wijzen arts.
- 4.10.** De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De aspirant-werknemer is verplicht om bij de sollicitatieprocedure desgevraagd hiervan melding te doen.
- 4.11.** De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 5 - INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

- 5.1.** Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
- 5.2.** Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
- 5.2.1.** hetzij voor onbepaalde tijd;
- 5.2.2.** hetzij voor bepaalde tijd.
- 5.3.** Indien de werkgever met de werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd aangaat, zal een wederzijdse opzegtermijn gelden van 1 maand.
- 5.4.** Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikelen 678 en 679 BW, alsmede in geval van ontslag tijdens de proeftijd als bedoeld in 5.1., in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW.
De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
- korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - 15 jaar of langer, maar korter dan 20 jaar heeft geduurd: 4 maanden;
 - 20 jaar of langer, maar korter dan 25 jaar heeft geduurd: 5 maanden;
 - 25 jaar of langer heeft geduurd: 6 maanden;
- 5.4.1. Beëindiging arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd**
Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd neemt een einde op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, met in acht neming van het bepaalde in lid 5.3. Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden geïnformeerd over of de arbeidsovereenkomst eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 5.5.** Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking aansluitend is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is het bepaalde in lid 5.3. van toepassing.
- 5.6.** De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
- 5.7.** Het bepaalde in artikel 670 lid 3 BW (opzegverbod tijdens militaire dienst) is voor werknemers als bedoeld in 5.2.2. niet van toepassing.

ARTIKEL 6 – DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

Arbeidsduur en werktijden

- 6.1.** Tenzij voor groepen werknemers andere afspraken zijn gemaakt bedraagt de arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband gemiddeld 40 uur per week. Deze arbeidsduur wordt verkort door het toekennen van 184 ADV uren per jaar.
- 6.2.** De werkgever stelt met in achtneming van de bepalingen in de Wet op de Ondernemingsraden de werktijden vast en houdt daarbij, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

- 6.3.** De in lid 1 genoemde ADV uren wordt in beginsel bij het vaststellen van het dienstrooster via een verlaging van de gemiddelde werktijd bereikt, dan wel na overleg met de betrokken werknemer door de werkgever vastgesteld. De arbeidsduurverkortings is nader geregeld in bijlage VII van deze cao.
- 6.4.** Een vastgesteld dienstrooster wordt door de werkgever tenminste 21 dagen voorafgaand aan de ingangsdatum aan de betrokken werknemers bekend gemaakt. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden als gevolg van overplaatsing naar een ander dienstrooster gaan in op de dag van de overplaatsing.
- 6.5.** De arbeid wordt georganiseerd binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, tenzij deze overeenkomst anders aangeeft.
- 6.6.** Op 24 en 31 december worden de 2- en 3-ploegdienst om 18.00 uur beëindigd.

Tijdgerelateerde toeslagen

- 6.7.** Voor het werken op inconveniente uren wordt de waarde van het betreffende uur verhoogd met het in onderstaande klokurenmatrix weergegeven percentage:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	32,0%	32,0%	32,0%	32,0%	50,0%	95,0%	50,0%
22:00	23:00	32,0%	32,0%	32,0%	32,0%	50,0%	95,0%	50,0%
21:00	22:00	24,9%	24,9%	24,9%	24,9%	24,9%	75,0%	95,0%
20:00	21:00	24,9%	24,9%	24,9%	24,9%	24,9%	75,0%	95,0%
19:00	20:00	24,9%	24,9%	24,9%	24,9%	24,9%	75,0%	95,0%
18:00	19:00	24,9%	24,9%	24,9%	24,9%	24,9%	75,0%	95,0%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	95,0%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	95,0%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	95,0%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	95,0%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	95,0%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	95,0%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	95,0%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	95,0%
9:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	95,0%
8:00	9:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	95,0%
7:00	8:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	95,0%
6:00	7:00	50,0%	32,0%	32,0%	32,0%	32,0%	50,0%	95,0%
5:00	6:00	50,0%	32,0%	32,0%	32,0%	32,0%	50,0%	95,0%
4:00	5:00	50,0%	32,0%	32,0%	32,0%	32,0%	50,0%	95,0%
3:00	4:00	50,0%	32,0%	32,0%	32,0%	32,0%	50,0%	95,0%
2:00	3:00	50,0%	32,0%	32,0%	32,0%	32,0%	50,0%	95,0%
1:00	2:00	50,0%	32,0%	32,0%	32,0%	32,0%	50,0%	95,0%
0:00	1:00	50,0%	32,0%	32,0%	32,0%	32,0%	50,0%	95,0%
wisseldiensttoeslag								4,80%

- 6.7.1.** De toeslag voor het werken op inconveniente uren is gebaseerd op de voor de werknemer vastgestelde dienstrooster en wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald. De toeslag wordt berekend aan de hand van de gemiddelde uurwaarde van alle in het rooster vastgestelde uren, rekening houdend met de gemiddeld ingeroosterde werktijd in verhouding tot de contractuele arbeidsduur.
- 6.7.2.** Op basis van nacalculatie wordt de feitelijke inconvenientie berekend en bijgehouden in de toeslagenpot. In een protocol Arbeidstijden Management worden de regels hieromtrent nader toegelicht.
- 6.7.3.** Onder wisseldienst wordt verstaan: elk rooster waarin werknemers aan het begin en/of einde van de dienst de arbeid overdragen aan andere werknemers en al die werknemers in wisselende diensten zowel binnen als buiten het dagvenster arbeid verrichten. Voor arbeid in wisseldiensten wordt de toeslag voor alle uren in de matrix verhoogd met 4,8%; de zogenaamde wisseldiensttoeslag.

- 6.7.4.** Werknemers, die tijdelijk worden overgeplaatst naar een andere dienst ontvangen daarvoor een éénmalige toeslag van 0,7% van het schaalsalaris bij het persoonlijk minimum van functiegroep III.

6.8. Overwerk

Onder overwerk worden de uren verstaan die door de werknemer in opdracht van de werkgever buiten het vastgestelde dienstrooster worden gemaakt. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijding bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen de volgende percentages van de uurwaarde:

- per uur op maandag tot en met vrijdag: 150%
- per uur op zaterdagen en op zondagen: 200%
- per uur op feestdagen: 300%.

Afwijkingen van de vastgestelde werktijden van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.

- 6.8.1.** De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur kan, op verzoek van de werknemer worden gecompenseerd in vrije tijd. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht met 100%. Compenserende vrije tijd die niet is opgenomen binnen een termijn van 3 maanden wordt uitbetaald.
- 6.8.2.** Indien een werknemer in een dagdienst overwerk verricht tussen 22.00 en 06.00 uur en hij binnen 8 uur na afloop van dit overwerk zou moeten opkomen volgens zijn dienstrooster, zal hij evenveel uren als hij tussen 22.00 en 06.00 uur overwerk heeft verricht, later mogen opkomen dan volgens zijn dienstrooster. Deze uren zullen normaal worden doorbetaald, voor zover zij in de normale diensttijd van de werknemer vallen. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, worden zij in het geheel niet toegekend.

6.9. Oudere werknemers

Uitsluitend op eigen verzoek bestaat voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid hun werktijd te verminderen als volgt:

3,5 jaar voorafgaand aan (vroeg)pensioen	: 32 uren per kwartaal
2 jaar voorafgaand aan (vroeg)pensioen	: 44 uren per kwartaal
1 jaar voorafgaand aan (vroeg)pensioen	: 56 uren per kwartaal

Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 50% worden doorbetaald.

Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik gemaakt zal worden.

Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor niet opgenomen uren. Werkgever biedt werknemers die gebruik willen maken van de seniorenregeling de mogelijkheid om hun leeftijdsdagen zoals gemeld in artikel 12.2.3 van de cao te sparen ter financiering van de werknemersbijdrage in deze seniorenregeling.

Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag en op de uitkering en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid. Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

ARTIKEL 7 - FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

- 7.1.1.** De functies van de werknemers zijn op basis van classificatie ingedeeld in functiegroepen, zoals vermeld op de functierangschikkinglijst (bijlage III).
- 7.1.2.** Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal, onderverdeeld in een aanloopschaal en een periodiekenschaal. De schalen zijn opgenomen in bijlage I.
- 7.2.1.** Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het in 7.2.3. bepaalde.
- 7.2.2.** Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende 6 maanden na indiensttreding exclusief proeftijd respectievelijk 6 maanden na de overplaatsing in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

- 7.2.3.** Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in 8.5.1. bepaalde.
- 7.3.1.** Werknemers, die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- 7.3.2.** Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- 7.3.3.** Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende 6 maanden in hun salarisgroep ingedeeld. Indien geen andere in dezelfde of hogere salarisgroep ingedeelde passende functie beschikbaar is, wordt de werknemer vervolgens met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het in 8.4.3. bepaalde.
- 7.4.** Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel het aantal periodieken waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 8 - TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

- 8.1.1.** De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Toetsing vindt plaats op basis van een halfjaarlijkse beoordeling. Wijziging van het salaris met één trede vindt in beginsel plaats tweemaal per jaar bij een goede beoordeling. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie conform de functieomschrijving volledig uitvoert, in een redelijke mate van zelfstandigheid, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de periodiekenschaal.
- 8.1.2.** De schaalsalarissen van de werknemers ingedeeld in de periodiekenschaal, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 september opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in 7.3.1. t/m 7.3.3., alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in 7.2.2. bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- 8.2.** Bij het verlaten van de aanloopschaal dan wel bij indiensttreding na 1 juni van enig jaar bestaat er in het algemeen geen recht op toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 september.
- 8.3.** Aan werknemers, ingedeeld in de periodiekenschaal kan uitsluitend in de volgende gevallen, een groter aantal periodieken worden toegekend:
- 8.3.1.** Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om de in 8.4.1. bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
- 8.3.2.** Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in 7.3.2. in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel periodieken worden toegekend, als in verband met de in 8.4.2. genoemde salarisverlaging nodig zijn.
- 8.3.3.** Indien een werknemer als gevolg van de in 7.3.3. bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om de in 8.4.3. bedoelde inschaling te realiseren.
- 8.3.4.** Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het persoonlijk minimum te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring periodieken worden toegekend.

- 8.4.1.** Bij indeling van een werknemer in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij het persoonlijk minimum van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
- 8.4.2.** Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in 7.3.2. van een werknemer bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij het persoonlijk minimum van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- 8.4.3.** Bij de indeling van een werknemer in een lagere salarisschaal als gevolg van de in 7.3.3. bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts wordt de persoonlijke toeslag ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen afgebouwd met jaarlijks 1/5 deel van de oorspronkelijke toeslag (met een maximum van 1% van het schaalsalaris). Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd.
- 8.4.4.** De werknemer, die tijdelijk of definitief wordt overgeplaatst in een functie ingedeeld in een lagere salarisgroep in verband met verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken of om redenen van bedrijfsbelang, wordt met ingang van de maand volgende op die, waarin de overplaatsing is geschied, zodanig in deze lagere salarisgroep ingeschaald, dat hij niet achteruit gaat in schaalsalaris. Wanneer de toekenning van periodieken daarvoor niet voldoende is, zal de betrokken werknemer in beginsel een persoonlijke toeslag worden toegekend. De persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris.
- 8.5.** De werknemer, die tenminste drie diensten per kalendermaand een functie waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij het persoonlijk minimum tussen de twee betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
- 8.6.** Het schaalsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie arbeidsgehandicapten kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, na bespreking met de meest gereede partij, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- 8.7.** Voor 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 van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet geldt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw.
- Deze loonschaal start op 100% WML en eindigt op 110% WML.
 - Betreffende werknemer komt na 1 jaar werken in aanmerking voor een stap naar 105% WML en na 2 jaar werken voor een volgende stap naar 110% WML.
- 8.8.** Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
- 8.9.** De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 8A - LOONONTWIKKELING

De volgende salarisverhogingen zijn overeengekomen:

- 2,5% per 1 oktober 2025;
- 2,5% per 1 april 2026;
- 1,5% per 1 oktober 2026.

ARTIKEL 8B – RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING

Er geldt een resultaatafhankelijke regeling met een uitkering per kwartaal. De regeling is gebaseerd op een aantal doelstellingen die in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks worden vastgesteld. Gedurende de looptijd van de cao geldt dat: indien de medewerkers van PilloPak de doelstelling bereiken van 2 jaar werken zonder ongeval met verzuim, dan zal werkgever hiervoor eenmalig een Resultaat Afhankelijke Beloning uitkeren van € 200,- bruto.

Er geldt een extra beloning van 0,4% van het jaarsalaris indien het jaarresultaat boven het volgende EBITDA percentage uitkomt:

Jaar	EBITDA
2024	10%
2025	12%
2026	14%
2027 en volgende jaren	15%

ARTIKEL 9 - BIJZONDERE BELONINGEN

9.1. Afbouwregeling

Voor de werknemer, die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of ploegendienst met een lagere ploegentoeslag geldt de volgende regeling:

De werknemer behoudt, afhankelijk van het tijdvak dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, op het moment van overgang naar de dagdienst, de onderstaande percentages van de ploegentoeslag; wordt de werknemer echter overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond ploegendienststrooster dan hebben de navolgende percentages betrekking op het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag:

- indien de werknemer korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand;
- indien de werknemer 6 maanden of langer doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
- indien de werknemer 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand;
- indien de werknemer 5 jaar of langer doch korter dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden;
- indien de werknemer 10 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en daaropvolgende maand

80% gedurende 6 maanden
60% gedurende 6 maanden
40% gedurende 6 maanden
20% gedurende 6 maanden.

9.1.1. Voor werknemers van 55 jaar en ouder, die 5 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt en die om medisch-sociale redenen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een lager beloond dienstrooster zal het geldbedrag van de ploegentoeslag, rekening houdend met de eventuele uitkeringen van deze sociale verzekeringswetten, niet worden verminderd.

9.2. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden alsnog in een ploegendienstrooster te gaan werken.

9.3. Vergoeding voor extra opkomst

Werknemers die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt 0,75% van het schaalsalaris bij het persoonlijk minimum van functiegroep I. Daarnaast ontvangen de werknemers als vergoeding voor de kosten van de extra reis een bedrag van € 0,25 per km, gemeten langs de kortste weg tussen de woning en de plaats waar het werk moet worden verricht.

Eventuele wijzigingen in de belastingwetgeving met betrekking tot deze kilometervergoeding zullen niet door de werkgever worden gecompenseerd.

9.4. Beloning voor voorbereidende werkzaamheden

Worden voorbereidende werkzaamheden verricht buiten het vastgestelde dienstrooster, dan geldt de beloningsregeling van 6.8. t/m 6.8.2. Voorbereidende werkzaamheden zullen niet op een zon- en/of feestdag worden begonnen.

Onder voorbereidende werkzaamheden worden gerekend:

- het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen;
- het verrichten van noodzakelijke reparaties;
- het verrichten van andere werkzaamheden, welke nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen en het verrichten van onderhoudswerkzaamheden, welke niet in productietijd kunnen geschieden.

9.5. Consignatie

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hij daarvoor de volgende toeslag:

- op maandag t/m vrijdag per dag 0,75% van het schaalsalaris;
- op zaterdagen, zondagen en feestdagen per dag 2,75% van het schaalsalaris.

De artikelen 9.1. en 9.1.1. worden op een werknemer met een consignatietoeslag op overeenkomstige wijze toegepast.

ARTIKEL 10 - ZON- EN FEESTDAGEN

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

10.2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

10.3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

ARTIKEL 11 - AFWEZIGHEID

11.1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren 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. Het recht bestaat in ieder geval:

11.1.1. gedurende de bevalling van de echtgenote;

- 11.1.2. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
- 11.1.3. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
- 11.1.4. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), (schoon)ouder, (pleeg)kind of kleinkind van de werknemer;
- 11.1.5. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn (stief)broers, (stief)zusters en een stiefkind van de werknemer;
- 11.1.6. gedurende een dag of dienst bij begrafenis van zwagers, schoonzusters, grootouders en stiefkleinkinderen van de werknemer, alsmede bij begrafenis van grootouders van de echtgeno(o)te;
- 11.1.7. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
- 11.1.8. gedurende ten hoogste enkele uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist welk bezoek, behoudens spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, met dien verstande dat de werkgever in gunstige zin van deze tijdsduur kan afwijken, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart:
 - dat het bezoek in verband met zijn gezondheidstoestand noodzakelijk was;
 - dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon plaatsvinden.
- 11.2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren 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:
 - 11.2.1. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstverband van de werknemer;
 - 11.2.2. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie en Priesterwijding van een kind, pleegkind, broer of zuster van de werknemer;
 - 11.2.3. gedurende één dag of dienst bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50-, 55- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer alsmede 50-, 55- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn echtgeno(o)te;
 - 11.2.4. gedurende de daarvoor noodzakelijke tijdsduur, en op verzoek van de vakvereniging waarbij de werknemer is aangesloten, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever toelaten in de navolgende gevallen:
 - 11.2.4.1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - 11.2.4.2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
 - 11.2.4.3. het verzoek om vrijaf voor één der onder 11.2.4.1. en 11.2.4.2. bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
- 11.3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende eenmaal de wekelijkse arbeidsduur ten behoeve van geboorteverlof, na bevalling van de echtgenote of degene van wie hij het kind erkent. Daarna kan de werknemer aanvullend geboorteverlof opnemen, als bedoeld in artikel 4:2a van de Wet arbeid en zorg.

- 11.4.** Werknemers kunnen in de periode van één jaar direct voorafgaande aan hun uitdiensttreding wegens pensioen (deze periode kan eventueel voorafgegaan worden door een periode van verlof in het kader van levensloop) met hun levenspartner deelnemen aan een cursus “Pensioen in Zicht”, waarvoor maximaal 5 dagen vrijaf wordt gegeven met behoud van salaris. De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever.
- 11.5.** In afwijking van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende:
- Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding dan wel aan een bloed- of aanverwant in de 1^e of 2^e graad, en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of de afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop met die afwezigheid wordt omgegaan.
- 11.6.** De werknemer, die gebruik wenst te maken van zijn wettelijke recht op ouderschapsverlof, zal dit tijdig, doch tenminste drie maanden voor het moment, waarop dit verlof dient in te gaan schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze, waarop dit verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Pensioenrechten blijven gehandhaafd. Voor zover de volledige premies voor ploegentoeslag en eindejaarsuitkering door de werknemer betaald worden, zullen de pensioenrechten voor deze onderdelen ook gehandhaafd blijven
- 11.7.** De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende ten hoogste zes weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
- 11.8.** Afwezigheid zonder vergoeding van salarisderving (verlet) zal in bijzondere gevallen worden toegestaan, wanneer de werknemer dit minstens twee dagen tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er ter beoordeling van de werkgever, redelijkerwijze aanleiding toe bestaat en het bedrijfsbelang de afwezigheid toelaat.
- 11.9.** Jeugdige niet partieel-leerplichtige werknemers tot de leeftijd van 18 jaar worden in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan vakonderwijs, dan wel algemeen vormend onderwijs tot een maximum van 2 dagen per week.
- 11.10.** Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- 11.10.1** schorsing van de werknemer door de werkgever;
- 11.10.2.** de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
- 11.10.3.** de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven onder 11.10.2. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig – dat wil zeggen tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet;
- 11.10.4.** indien binnen de onder 11.10.2. en 11.10.3. gestelde termijn geen overleg met de vakvereniging gepleegd wordt, zal de werkgever zonder nader overleg tot het aanvragen van een vergunning overgaan.
- 11.11.** Voor de toekenning van verlof met behoud van salaris wordt met echtgeno(o)te, gelijkgesteld de partner, niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de werknemer samenleeft.

ARTIKEL 12 – VAKANTIE

12.1.1 Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

12.2.1. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 160 uur.

12.2.2. Daarenboven heeft de werknemer recht op 32 uur bovenwettelijke vakantie.

12.2.3. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar de 45-, 50-, 55-, 60- of 61-jarige leeftijd bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder 12.2.2. genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 40, 48, 56, 72, respectievelijk 80 bovenwettelijke vakantie-uren.

12.2.4. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een bedrijfsvakantie van 3 aaneengesloten weken vaststellen, die door de werknemers collectief worden genoten.

De werknemer kan daarnaast buiten de collectief vastgestelde bedrijfsvakantie een individuele aaneengesloten vakantie van maximaal 3 weken genieten indien zijn tegoed aan vakantiedagen voldoende is om ook aan de genoemde bedrijfsvakantie c.q. de periode van volledige fabriekssluiting als gevolg van bedrijfsvakantie, te kunnen deelnemen.

12.2.5. De overige dagen of diensten mogen als zogenaamde snipperdagen worden opgenomen, zij het dat in deze dagen begrepen moeten worden bijzondere vrije dagen zoals plaatselijke en andere feestdagen, voor zover van overheidswege geen afwijkende regeling voor het bedrijfsleven is getroffen.

12.2.6. Werknemers die buiten de in de cao genoemde feestdagen vrij af wensen op voor hen religieuze feestdagen worden de mogelijkheid geboden snipperdagen op te nemen.

12.2.7. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantiedagen als bedoeld in artikel 12.2.2. t/m 12.2.3., alsmede de nog openstaande bovenwettelijke vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen aanwenden voor regelingen zoals bijvoorbeeld fietsenplan. Ook onderdelen van het jaarinkomen kunnen voor deze regelingen worden aangewend, alsmede 13^e maand, vakantietoeslag, overwerk en tijd-voor-tijd uren.

12.3. Het aantal vakantiedagen of -diensten per jaar wordt vastgesteld in evenredigheid tot het aantal maanden, dat de werknemer in dat jaar in dienst was van de werkgever, waarbij een werknemer die vóór of op de 15^e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en de werknemer, die na de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht wordt op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. Wanneer het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, wordt de vakantie naar evenredigheid berekend en afgerond op het naastbij gelegen veelvoud van een uur.

12.4.1. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
- zwangerschaps- of bevallingsverlof;
- het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
- adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.

12.4.2. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer voor elke nog niet opgenomen vakantiedag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.

12.4.3. Indien een onderbreking der werkzaamheden in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking voor de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.

- 12.5.** 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 tenzij werknemer er in voorkomend geval instemt.
- 12.6.** Wettelijke vakantierechten, door de werknemer niet opgenomen voor het tijdstip liggend ½ jaar na het eind van het kalenderjaar waarin zij zijn verworven, vervallen. De bovenwettelijke vakantierechten, die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren.
- 12.7.** Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffende, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.
- 12.8.** De werkgever zal bij het einde van het dienstverband aan de werknemer een verklaring uitreiken waaruit de duur blijkt van de vakantie, welke op dat tijdstip nog aan de werknemer toekomt, alsmede waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen of diensten met hem in geld zijn verrekend.
- 12.9.1.** Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzegtermijn mag zijn begrepen.
- 12.9.2.** Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag of -dienst een bedrag worden uitbetaald in evenredigheid tot het inkomen dat hij volgens zijn dienstrooster gedurende zijn vakantiedagen of diensten zou hebben verworven.
- 12.9.3.** Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantierechten heeft genoten, is hij verplicht het over deze dag(en) of dienst(en) doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen.

ARTIKEL 13 – VAKANTIETOESLAG, EINDEJAARSUITKERING / 13^E MAAND

13.1. Vakantietoeslag

- 13.1.1.** Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- 13.1.2.** De werkgever zal in de maand mei een uitkering geven van 8½ % van het jaarinkomen. De uitkering bedraagt minimaal het bedrag aan vakantie-uitkering dat hoort bij salarisschaal III, periodiek 9.
- 13.1.3.** Werknemers die op 1 januari van het vakantiejaar nog niet in dienst van de werkgever waren, zullen een evenredig gedeelte van de uitkering ontvangen.
- 13.1.4.** Bij het beëindigen van het dienstverband voor het tijdstip, als bedoeld in 13.1.2., zal de betreffende uitkering eveneens worden gedaan naar rato van het dienstverband en voor zover men deze nog niet eerder heeft genoten. Bij het beëindigen van het dienstverband na het tijdstip als bedoeld in 13.1.2. zal de teveel genoten vakantietoeslag worden teruggevorderd.
- 13.1.5.** In de vakantietoeslag is begrepen de eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringwetten.

13.2. Eindejaarsuitkering / 13^e maand

- Jaarlijks zal in december een uitkering worden gegeven van 8½% van het jaarinkomen.
- 13.3.** Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging optreedt in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan wel indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan de individueel overeengekomen arbeidsduur aangeeft, wordt bij de vaststelling van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering/13^e maand hiermee rekening gehouden.

ARTIKEL 14 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Verplichtingen van de werkgever

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer te laten hervatten in de eigen functie. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten en laat de werkgever zich ten tijde van de re-integratie inspanningen adviseren e.o.

ondersteunen door externe deskundigen. Indien onverhoopt na de eerste 2 ziektejaren van re-integratie inspanningen er voorzienbaar geen interne en geen externe herplaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn, dan wordt door werkgever, al dan niet voor het arbeidsongeschikte deel, ontslag voor deze werknemer aangevraagd. Hierbij zal de werkgever in het kader van sociaal werkgeverschap maatwerk nastreven en op individuele basis kijken naar de implicaties en daarnaar handelen.

Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

Wetgeving

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 (ZW), de Wet arbeid en zorg (WAZ), de Wet verbetering poortwachter (WVP) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald met als ondergrens het voor hem geldende minimumloon.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen, indien wordt voldaan aan de bepalingen in de Wet verbetering poortwachter (WVP). Gedurende deze periode zal de pensioenopbouw echter plaatsvinden over 100% van het maandinkomen. Over het deel dat de werknemer werkt, ontvangt hij een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Arbeidstherapie wordt hierbij gelijkgesteld aan werken.

Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA criteria) ontvangen over deze tweede periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, zo nodig met terugwerkende kracht.

5. De werknemer is verplicht aan de werkgever de benodigde informatie te geven bij het verhalen van schade als gevolg van arbeidsongeschiktheid waartoe de werkgever jegens derden een schadevergoeding kan doen gelden.

6. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

7. De werkgever heeft het recht:

om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door zijn opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;

- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- g. om de loonbetaling en aanvullingen op te schorten ten aanzien van een werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte om de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de verzekeringsarts;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Toepassing van deze sanctieregels vindt eerst plaats nadat de ondernemingsraad zijn instemming hieraan heeft verleend.

ARTIKEL 15 – UITKERING BIJ OVERLIJDEN

- 15.1.** Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend inkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
- Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WAO/WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- 15.1.1.** De langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden.
- 15.1.2.** Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
- 15.1.3.** Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: “niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.”
- 15.1.4.** Onder laatstelijk rechtens toekomend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op loondoorbetaling ingevolge artikel 629 BW dan wel de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 15.1.

ARTIKEL 16 – PENSIOENREGELING

- 16.1.** In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling. Werknemers nemen verplicht deel aan deze regeling. De pensioenovereenkomsten die de werkgever met zijn werknemers sluit, voldoen aan deze pensioenregeling.
- 16.2.** De uitvoering van deze pensioenregeling is ondergebracht bij het pensioenfonds PGB. Ter uitvoering van deze pensioenregeling heeft PGB een pensioenreglement opgesteld. De rechten en verplichtingen die werknemers aan de pensioenregeling ontleen zijn nader uitgewerkt in het pensioenreglement.
- 16.3.** De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn:
 - a. De regeling betreft een uitkeringsovereenkomst in de vorm van een middelloonregeling.
 - b. Het opbouwpercentage is voor 2025 vastgesteld op 1,450% van de pensioengrondslag voor ieder jaar van deelneming.

- c. De franchise bedraagt € 20.171 in 2025; en wordt jaarlijks aangepast aan de cao-loonindex van PilloPak.
- d. De opbouw van het partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen.
- e. De pensioenen die worden toegezegd zijn: levenslang ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen.
- f. Het pensioengevend salaris is bepaald op het op 1 januari geldende vaste maandsalaris, allereerst vermeerderd met de ploegentoeslag, persoonlijke toeslag en de consignatietoeslag en vervolgens vermenigvuldigd met 13 of 14. De factor waarmee wordt vermenigvuldigd hangt af van het bepaalde in de individuele arbeidsovereenkomst.
- g. Opnameleeftijd: datum in dienst.
- h. Wanneer een werknemer voor meer dan 35% arbeidsongeschikt is heeft deze recht op een aanvullende uitkering. In geval van een WGA-uitkering een aanvullende uitkering (bestaande uit een aanvullings- en een excedentuitkering) van maximaal 70% van het laatstelijk vastgestelde loon. In geval van een IVA-uitkering maximaal 95% van het laatstelijk vastgestelde loon dat is gemaximeerd op het WIA-dagloon.

16.4. Voor de financiering van de in artikel 16.3 genoemde aanspraken zijn ten hoogste de volgende premies beschikbaar:

Werkgeversbijdrage premie:

- voor werknemers in dienst op of na 1 juli 2010: 17.53% van de pensioengrondslag
- voor werknemers in dienst vóór 1 juli 2010: 22.25% van de pensioengrondslag

Werknemersbijdrage premie: 8.77% van de pensioengrondslag

Het totaal van deze premie bijdragen in een jaar wordt hierna aangeduid als 'budget'. Indien en voor zover het budget over een kalenderjaar meer bedraagt dan de in dat jaar benodigde kostendekkende premie voor de inkoop van de in dat jaar te verwerven aanspraken op pensioen volgens artikel 16 lid 3 komt het verschil beschikbaar voor verhoging van de te verwerven pensioenaanspraken van de actieve deelnemers bij PGB. Cao-partijen beslissen gezamenlijk over de omvang van de extra te verwerven aanspraken op pensioen.

Wanneer in enig kalenderjaar het budget ontoereikend is om de kostendekkende premie ten behoeve van de in artikel 16 lid 3 genoemde aanspraken op pensioen bij PGB in te kunnen kopen zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden over een verlaging van het opbouwpercentage op een zodanige wijze dat het hiervoor beschreven en beschikbare budget toereikend zal zijn voor een kostendekkende inkoop van alsdan te verwerven aanspraken op pensioen.

16.5. Op de opgebouwde pensioenaanspraken van werknemers wordt onder door PGB te stellen voorwaarden en voor zover daartoe middelen beschikbaar komen mogelijk een toeslag verleend tot ten hoogste de geldende prijsindex. Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Daarbij hanteert het bestuur de in het pensioenreglement genoemde bijlage II genoemde Richtlijn besluitvorming toeslagverlening. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is door PGB geen bestemmingsreserve gevormd en wordt door de werkgever geen premie betaald.

16.6. De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaar belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar redelijkheid en billijkheid moet wijken.

16.7. De werkgever behoudt zich het recht voor de premiebetaling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, te verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijzigingen van omstandigheden. Voorafgaand aan eventueel beroep van de werkgever op dit beding zal de werkgever eerst en per direct overleg plaatsvinden met de vakbond.

16.8 Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) tot en met 31 december 2026

Werknemers die in een drieploegensysteem werken of te maken hebben met frequente oproep in consignatie, die van invloed is op het dag- en nachtritme, en minimaal 10 jaar in dienst zijn, kunnen tijdens de looptijd van deze cao maximaal 2 jaar voorafgaand aan hun AOW-leeftijd op hun verzoek gebruik maken van deze tijdelijke RVU.

De werkgever stelt bij deelname maandelijks een RVU-uitkering ter beschikking tot een maximum van € 2.273,- (2025: fiscaal maximum bedrag, dit wordt jaarlijks geïndexeerd).

Voor de werknemer die deelneemt aan de RVU stopt de verdere deelname aan de seniorenregeling (artikel 6.9 van deze cao).

RVU: zwaar werk regeling

De huidige RVU regeling eindigt op 31 december 2025. PilloPak is bereid om een nieuwe RVU regeling af te spreken tot het einde van de looptijd van de cao (31 december 2026).

Uitgangspunten van de nieuwe regeling zijn:

- Medewerkers die in een drie-ploegensysteem werken en minimaal tien jaar in dienst zijn, kunnen maximaal 2 jaar voorafgaande aan de AOW-leeftijd gebruik maken van de Regeling Vervroegd Uittreden.
- Er wordt uitgegaan van de basisuitkering (2025: € 2.273 per maand, met indexatie).
- Een afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet/agenda op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU. Deze agenda zal gericht zijn op de preventie van zwaar werk om mensen gezond door te laten werken tot aan de pensioenleeftijd, wat ertoe moet leiden dat het zware werk in de toekomst minder - of zelfs niet meer - zwaar zal zijn.

De definitieve regeling moet nog worden vastgesteld en door TNO worden gevalideerd in lijn met de nieuwe landelijke afspraken.

ARTIKEL 17 - JUBILEUMREGELING

De werknemer ontvangt ter gelegenheid van zijn dienstjubileum een uitkering ter grootte van:

Dienstjaren	12½ jaar	25 jaar	40 jaar	50 jaar
Uitkering	€ 600	€ 1150	€ 2350	€ 3125

Bij uitbetaling van de jubilea uitkeringen worden de fiscale regels die daarvoor gelden toegepast. Dit betekent dat de jubilea uitkeringen bij 12,5 jaar en bij 50 jaar bruto uitbetaald worden en de uitkeringen bij 25 respectievelijk 40 jaar netto, conform de huidige fiscale regels.

ARTIKEL 18 - BEDRIJFSREGELINGEN

De werkgever is bevoegd bedrijfsregelingen in te voeren, houdende nadere regelingen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

ARTIKEL 19 - TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

- 19.1.** Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen sociaal- economische aard in Nederland voordoet dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de salarispalingen van deze overeenkomst niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zijn partijen gehouden hierover overleg te plegen. Indien dit overleg niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, is de partij, die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van één maand op te zeggen.
- 19.2.** Partijen gaan er van uit dat de overheid geen maatregelen neemt, die het in deze cao vastgelegde akkoord doorkruisen. Indien dit wel zou gebeuren, dan zullen partijen het overleg heropenen.

ARTIKEL 20 - DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2026 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

PilloPak B.V. te Eerbeek

FNV te Utrecht

BIJLAGE I**SALARISSCHALEN****SALARISSCHAAL per 1 oktober 2025 (+2,5%)**

AANLOOPSCHAAL IN €

Trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A0	2368,52	2425,78	2501,81	2576,30	2665,33	2774,52	2923,04	3201,41	3539,21
A1	2432,50	2491,32	2569,51	2646,08	2737,63	2849,92	3002,55	3288,61	3635,76
A2	2496,49	2556,90	2637,19	2715,88	2809,92	2925,30	3082,07	3375,83	3732,29
A3	2560,47	2622,47	2704,85	2785,67	2882,23	3000,70	3161,61	3463,02	3828,85
0	2624,46	2688,02	2772,54	2855,49	2954,50	3076,06	3241,13	3550,24	3925,39
1	2658,27	2733,09	2816,86	2898,16	3007,62	3125,96	3303,87	3649,25	4046,12
2	2697,69	2771,77	2862,72	2943,22	3052,69	3178,32	3361,05	3746,65	4166,86
3	2740,36	2815,25	2908,64	2989,89	3100,22	3234,65	3426,29	3847,29	4283,64
4	2774,16	2858,68	2948,85	3037,43	3150,11	3291,01	3487,42	3943,88	4403,61
5	2816,86	2898,16	2993,13	3081,69	3201,64	3350,60	3551,84	4043,76	4523,49
6	2869,18	2941,58	3038,22	3125,96	3254,04	3406,93	3618,66	4138,68	4641,88
7	2898,97	2996,37	3091,37	3171,87	3311,09	3465,71	3683,88	4236,13	4765,02
8	2920,69	3026,13	3123,56	3224,99	3365,05	3529,28	3746,65	4336,79	4881,78
9	0,00	3046,27	3145,27	3257,20	3400,45	3569,51	3815,92	4435,80	5001,69
10	0,00	0,00	0,00	3278,12	3421,43	3595,31	3883,53	4462,35	5124,06

SALARISSCHAAL per 1 april 2026 (+2,5%)

AANLOOPSCHAAL IN €

Trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A0	2427,73	2486,42	2564,36	2640,71	2731,96	2843,88	2996,12	3281,45	3627,69
A1	2493,31	2553,60	2633,75	2712,23	2806,07	2921,17	3077,61	3370,83	3726,65
A2	2558,90	2620,82	2703,12	2783,78	2880,17	2998,43	3159,12	3460,23	3825,60
A3	2624,48	2688,03	2772,47	2855,31	2954,29	3075,72	3240,65	3549,60	3924,57
0	2690,07	2755,22	2841,85	2926,88	3028,36	3152,96	3322,16	3639,00	4023,52
1	2724,73	2801,42	2887,28	2970,61	3082,81	3204,11	3386,47	3740,48	4147,27
2	2765,13	2841,06	2934,29	3016,80	3129,01	3257,78	3445,08	3840,32	4271,03
3	2808,87	2885,63	2981,36	3064,64	3177,73	3315,52	3511,95	3943,47	4390,73
4	2843,51	2930,15	3022,57	3113,37	3228,86	3373,29	3574,61	4042,48	4513,70
5	2887,28	2970,61	3067,96	3158,73	3281,68	3434,37	3640,64	4144,85	4636,58
6	2940,91	3015,12	3114,18	3204,11	3335,39	3492,10	3709,13	4242,15	4757,93
7	2971,44	3071,28	3168,65	3251,17	3393,87	3552,35	3775,98	4342,03	4884,15
8	2993,71	3101,78	3201,65	3305,61	3449,18	3617,51	3840,32	4445,21	5003,82
9	0,00	3122,43	3223,90	3338,63	3485,46	3658,75	3911,32	4546,70	5126,73
10	0,00	0,00	0,00	3360,07	3506,97	3685,19	3980,62	4573,91	5252,16

SALARISSCHAAL per 1 oktober 2026 (+1,5%)

AANLOOPSCHAAL IN €

Trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A0	2464,15	2523,72	2602,83	2680,32	2772,94	2886,54	3041,06	3330,67	3682,11
A1	2530,71	2591,90	2673,26	2752,91	2848,16	2964,99	3123,77	3421,39	3782,55
A2	2597,28	2660,13	2743,67	2825,54	2923,37	3043,41	3206,51	3512,13	3882,98
A3	2663,85	2728,35	2814,06	2898,14	2998,60	3121,86	3289,26	3602,84	3983,44
0	2730,42	2796,55	2884,48	2970,78	3073,79	3200,25	3371,99	3693,59	4083,87
1	2765,60	2843,44	2930,59	3015,17	3129,05	3252,17	3437,27	3796,59	4209,48
2	2806,61	2883,68	2978,30	3062,05	3175,95	3306,65	3496,76	3897,92	4335,10
3	2851,00	2928,91	3026,08	3110,61	3225,40	3365,25	3564,63	4002,62	4456,59
4	2886,16	2974,10	3067,91	3160,07	3277,29	3423,89	3628,23	4103,12	4581,41
5	2930,59	3015,17	3113,98	3206,11	3330,91	3485,89	3695,25	4207,02	4706,13
6	2985,02	3060,35	3160,89	3252,17	3385,42	3544,48	3764,77	4305,78	4829,30
7	3016,01	3117,35	3216,18	3299,94	3444,78	3605,64	3832,62	4407,16	4957,41
8	3038,62	3148,31	3249,67	3355,19	3500,92	3671,77	3897,92	4511,89	5078,88
9	0,00	3169,27	3272,26	3388,71	3537,74	3713,63	3969,99	4614,90	5203,63
10	0,00	0,00	0,00	3410,47	3559,57	3740,47	4040,33	4642,52	5330,94

BIJLAGE II

VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

- 1.** Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad krijgt de vakvereniging binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om de leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimtes, alsmede door het beschikbaar stellen van de gebruikelijke communicatiemiddelen als telefoon en fax, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
- 2.** Indien in verband met het bepaalde in lid 1 de vakvereniging een voorzitter (eventueel: bestuur) van de bedrijfsledengroep wil laten optreden, zal de vakvereniging de werkgever hierover inlichten met vermelding van de naam (namen) van de betrokken werknemer(s).
- 3.** De werkgever zal er voor zorg dragen dat de positie bij de onderneming van de voorzitter (bestuursleden) van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder zijn (hun) arbeidsovereenkomst en derhalve niet door zijn (hun) optreden als voorzitter (bestuurslid) van de bedrijfsledengroep.
- 4.1.** Het aantal uren, dat besteed kan worden aan het vakverenigingswerk in de onderneming, bedraagt per vol contractjaar ± 1 uur per lid van de vakvereniging. De vakvereniging doet opgave van het aantal leden, dat hij in de onderneming heeft.
- 4.2.** Het bestuur van de bedrijfsledengroep zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt, met dien verstande dat eenzelfde vakverenigingsvertegenwoordiger per vol contractjaar niet meer dan 4 werkdagen voor deze activiteiten mag besteden.
- 4.3.** Gedurende de looptijd wordt de verrekening van de vakbondscontributie meegenomen in de werkkostenregeling.

BIJLAGE III

FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST

Per januari 2021

Schaal 1

Medewerker Inpak

Schaal 2

Schaal 3

Logistiek Medewerker
Medewerker Grondstoffenbeheer
Wikkelaar
Wikkelaar/corveeër

Schaal 4

Coördinator inpaklijnen
Machinevoerder A
Meewerkend voorman Logistiek

Schaal 5

Machinevoerder B
Coördinator H&S

Schaal 6

Onderhoudsmonteur ETD
Onderhoudsmonteur MTD
Allround Machinevoerder

Schaal 7

1^e Onderhoudsmonteur ETD
1^e Onderhoudsmonteur MTD
Administratief Medewerker
Debiteuren/crediteuren beheerder
Medewerker Verkoopbinnendienst 2
Productieplanner 2
Transportplanner
Warehouse Supervisor / Transportplanner
Medewerker KAM

Schaal 8

Assistent Personeelszaken
Medewerker Verkoopbinnendienst 1
Teamleider afdeling productie
Teamleider intern transport

Schaal 9

Productieplanner 1
Hoofd Verkoop Binnendienst
Productontwikkelaar

BIJLAGE IV

REGELING WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgever verklaart zich, voor de duur van deze cao, bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

BIJLAGE V

WERKGELEGENHEID

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij haar betrokkenen streeft de werkgever naar een maximale zinvolle werkgelegenheid.
2. In dit verband zal de werkgever gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. In geval naar mening van de werkgever sprake is van onvoorziene omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
4. In geval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf zelf noodzakelijk acht. Het bepaalde in artikel 3 lid 2 is in deze situatie niet van toepassing.
5. De werkgever zal, indien er te vervullen vacatures ontstaan, ook het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Hierbij zal extra aandacht worden geschonken aan werknemers uit de zogenaamde kwetsbare groepen, voor zover voortkomend uit het eigen personeelsbestand.
6. De werkgever maakt voor het inhuren van uitzendkrachten alleen gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. De werkgever zal tenminste twee maal per jaar of zoveel vaker als de ondernemingsraad de wens te kennen geeft, de ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten. Uitzendkrachten die langer dan 6 maanden voor werkgever werken, zullen worden opgenomen in het opleidingsplan.
7. De werkgever zal de vakvereniging informeren over investeringsplannen 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 werkgever en de vakvereniging rekening worden gehouden met de positie en taak van de ondernemingsraad.
- 8.a. Werkgever zal, tezamen met de ondernemingsraad en in consultatie met de Arbo-dienst nagaan, welke functies in principe vervuld kunnen worden door (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemers.
- 8.b. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - de (fysieke) vereisten voor de betreffende functie;
 - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie deeltijdwerknemers te hebben.
- 8.c. De aldus genomineerde functies zullen, wanneer deze vrij komen, vervuld gaan worden door (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemers.
- 8.d. Onder (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemer wordt verstaan degene, die door een handicap niet te verrichten.
- 8.e. Wanneer iemand (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapt wordt, zal in overleg met de Arbo-dienst worden vastgesteld of hij/zij in één der genomineerde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, zal ontslag worden aangevraagd.
- 8.f. De vakvereniging zal tijdens het periodiek overleg over de uitwerking worden geïnformeerd.

BIJLAGE VI

REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER

Indien naar het oordeel van de werkgever bij het zich naar en van de onderneming begeven door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een eigen vervoermiddel of openbaar vervoer zal hem door de werkgever een vergoeding worden toegekend. De uitwerking van deze regeling is vastgelegd in het Bedrijfsregelingenboek. De vastgestelde bedragen zullen per de data van de aanpassingen van de salarisschalen worden verhoogd met hetzelfde percentage waarmee deze salarisschalen worden verhoogd. Deze vergoeding zal per maand worden betaald. Indien echter de werknemer langer dan een maand arbeidsongeschikt is, zal de geldende vergoeding niet meer worden toegekend, zolang de arbeidsongeschiktheid duurt.

REISKOSTENVERGOEDING WOON- WERKVERKEER

ENKELE REISAFSTAND			per 1 okt 2025	per 1 apr 2026	per 1 okt 2026
			€	€	€
van	5 tot	8 KM.	34,68	35,55	36,08
van	8 tot	11 KM.	62,26	63,82	64,78
van	11 tot	14 KM.	79,14	81,12	82,34
van	14 tot	17 KM.	99,93	102,43	103,97
van	17 tot	20 KM.	119,88	122,88	124,72
van	20 tot	23 KM.	139,90	143,40	145,55
van	23 tot	26 KM.	153,71	157,55	159,91
van	26 tot	29 KM.	174,44	178,80	181,48
van	29 tot	32 KM.	192,12	196,92	199,87
van	32 tot	35 KM.	215,19	220,57	223,88
van	35 tot	38 KM.	230,54	236,30	239,84
van	38 tot	41 KM.	245,91	252,06	255,84
van	41 tot	44 KM.	265,91	272,56	276,65
van	44 tot	47 KM.	286,61	293,78	298,19
van	47 tot	50 KM.	298,97	306,44	311,04
van	50 tot	53 KM.	315,04	322,92	327,76
van	53 tot	56 KM.	336,60	345,02	350,20
van	56 tot	59 KM.	361,20	370,23	375,78
59 km. en meer			370,11	379,36	385,05

BIJLAGE VII

ARBEIDSDUURVERKORTING

- De jaarlijkse arbeidsduurverkorting voor een voltijdwerknemer bedraagt 23 dagen (184 uur). De volgende regels gelden:
 - a. In overleg met de ondernemingsraad kunnen jaarlijks 4 tot 6 dagen (32 – 48 uur) worden aangewezen als collectieve roostervrije dagen. Het vaststellen van deze dagen dient voor 1 januari van enig jaar plaats te vinden.
 - b. Onder aftrek van de dagen vermeld onder a kunnen de overige dagen ofwel worden ingeroosterd (collectief) in het kader van flexibele roosters of op individuele basis worden ingeroosterd in overleg met de afdelingsleiding
 - c. Bij het plannen van de roostervrije dagen kunnen werknemers geen voorkeursrecht doen gelden.
- De vorm van arbeidsduurverkorting kan per afdeling en/of groepen van werknemers verschillend zijn.-
- Bij de vaststelling van de adv-maatregelen geldt als uitgangspunt dat zowel bedrijfstermijntverlenging als -verkorting tot de mogelijkheden behoren.
- Individuele roostervrije dagen vervallen wanneer de werknemer deze niet opneemt; collectieve roostervrije dagen echter worden indien deze door arbeidsongeschiktheid niet genoten kunnen worden, opnieuw door de werkgever ingeroosterd.
- Roostervrije dagen die op een feestdag vallen, worden door vrijaf op een andere dag gecompenseerd.
- Roostervrije dagen worden ingeroosterd in blokken van minimaal 4 uren.
- Werknemers, die gedurende de collectieve roostervrije dagen toch werkzaamheden dienen te verrichten - b.v. werknemers in de technische dienst -, worden binnen een half jaar nadien alsnog in staat gesteld deze dagen te genieten. Een en ander wordt aan de ondernemingsraad gemeld.
- Voor roostervrije dagen die vallen op 24 of 31 december geldt, dat de tijd die volgens het dienstrooster ingevolge artikel 6.6. op deze dagen niet gewerkt wordt, gecompenseerd zal worden.

BIJLAGE VIII

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE

Bij de toepassing van de functiewaardering geldt een beroepsprocedure conform het gestelde in de brochure getiteld "Procedures behorende bij de integraal toepasbare ORBA Methode van functiewaardering" waarvan een exemplaar ter inzage bij de personeelsafdeling ligt.

BIJLAGE IX

SCHOLING

Binnen de onderneming bestaan drie vormen van scholing. In verband met beloning en vergoeding worden de onderstaande vormen onderscheiden.

- a. Voor verplichte training direct noodzakelijk i.v.m. de uitoefening van de functie geldt:
 - 1. doorbetaling van het maandinkomen voor training in werktijd;
 - 2. betaling van 100% van het basisuurloon vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in art. 8.4.3. en 8.4.4. per uur voor training buiten werktijd;
 - 3. de trainingskosten zijn voor rekening van de werkgever.
- b. Voor interne collectieve scholing op vrijwillige basis geldt:
 - 1. doorbetaling van het maandinkomen indien en voor zover deze scholing in werktijd plaatsvindt;
 - 2. geen betaling voor scholing buiten werktijd;
 - 3. de scholingskosten zijn voor rekening van de werkgever.
- c. Voor studie op individuele basis geldt:
 - 1. de studie wordt geacht buiten werktijd te worden gevolgd; hiervoor vindt geen betaling plaats.
 - 2. Moet een deel van de studie (bijvoorbeeld afleggen van examens) toch in werktijd plaatsvinden dan geldt hetgeen hieromtrent in de studiefaciliteitenregeling is vastgelegd.
 - 3. de studiekostenvergoeding vindt plaats volgens de studiefaciliteitenregeling.

De werkgever zal het ingezette en gevoerde beleid inzake scholing van de werknemers voortzetten en hiertoe een gestructureerd opleidingsplan opzetten. De inhoud van dit plan zal mede gebaseerd zijn op de evaluatie- en ontwikkelingsgesprekken.

BIJLAGE X

PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WGA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de verplichte loondoorbetaling conform art.14.4 worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling zal maximaal 104 weken bedragen.

De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WGA-uitkering uit te stellen.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passend werk zowel naar een interne als een externe functie schriftelijk te (laten) doen.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passende arbeid laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen aanvullen.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten, voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter.

Dit betekent onder meer voorlichting over het moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WGA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

BIJLAGE XI

PROTOCOL BIJ DE CAO

WGA premie

Gedurende de looptijd van de cao neemt de werkgever ook het werknemersdeel in de gedifferentieerde WGA premie voor zijn rekening.

Mantelzorg

Partijen zijn zich bewust en onderschrijven het belang van het bespreekbaar maken van mogelijke belasting die werknemers kunnen ondervinden bij het verlenen van mantelzorg. Werkgever zal zich inspannen om in voorkomend geval in overleg met de betrokken werknemer tot maatwerkoplossingen te komen.