Collectieve Arbeidsovereenkomst ESKA B.V.

Tussen:

ESKA B.V. te Hoogezand/Sappemeer

als partij enerzijds

en

FNV te Utrecht

elk voor zich als partij anderzijds

Looptijd cao: 1 juni 2025 tot en met 30 juni 2027
Looptijd RVU: 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028

Inhoudsopgave

ARTIKEL 1 4
Definities 4
ARTIKEL 2 5
Verplichtingen van partijen 5
ARTIKEL 3 6
Verplichtingen van de werkgever 6
ARTIKEL 4 10
Verplichtingen van de werknemer 10
ARTIKEL 5 11
Aanneming en ontslag 11
ARTIKEL 6 12
A. Dienstrooster en arbeidsduur 12
B. Deeltijdarbeid 14
ARTIKEL 7 15
Functiegroepen en salarisschalen 15
ARTIKEL 8 16
Toepassing van salarisschalen 16
ARTIKEL 9 18
Bijzondere beloningen/verzuimuren 18
ARTIKEL 10 23
Zon- en feestdagen 23
ARTIKEL 11 24
Verzuim met behoud van salaris 24
ARTIKEL 12 27
Vakantie 27
ARTIKEL 13 31
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 31
Door ziekte of ongeval (voor werknemers waarvan de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt) 31
ARTIKEL 14 33
Uitkering bij overlijden 33
ARTIKEL 15 34
Pensioen 34
ARTIKEL 16 36
Regeling kwartaaldagen 36

ARTIKEL 17 37
Bedrijfskleding 37
ARTIKEL 18 37
Ondernemingsraad 37
ARTIKEL 19 37
Personeelshandboek 37
ARTIKEL 20 37
Afwijkende arbeidsvoorwaarden 37
ARTIKEL 21 38
Duur en opzegging 38
BIJLAGE I 39
Groepsindeling 39
BIJLAGE II 40
Salarisschalen 40
BIJLAGE III 41
Regeling partieel leerplichtigen 41
BIJLAGE IV 42
AWVN Regeling 42
BIJLAGE V 43
Afspraken met betrekking tot tijdelijk personeel 43
BIJLAGE VI 44
Scholing 44
BIJLAGE VII 45
Protocol arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling 45
BIJLAGE VIII 46
Protocol 46
BIJLAGE IX 48
Pensioenregeling 48

Afspraken Pensioenakkoord ter informatie

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a.	Werkgever	ESKA B.V.;
b.	Vakorganisatie	FNV;
c.	Werknemer	de persoon (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie op basis van functiewaardering is ingedeeld in een van de in bijlage I van deze cao vermelde functiegroepen. Artikel 15 (pensioen) vormt hierop een uitzondering. Dat artikel geldt voor alle werknemers in dienst van ESKA B.V. Als werknemer (m/v) in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de persoon die als vakantiewerker of als stagiaire in dienst is of die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht;
d.	Arbeidsgehandicapte Werknemer	de werknemer (m/v) die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
e.	Maand	een kalendermaand;
f.	Week	een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste op maandagochtend aanvangende dienst;
g.	Dag	een periode van 24 uur die aanvangt bij het begin van de eerste in de ochtend aanvangende dienst in het betreffende rooster;
h.	Dienstrooster	de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen hij normaliter zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en/of eventueel te onderbreken;
i.	Maandsalaris	het schaalsalaris vermeld in bijlage II van deze cao;
j.	Maandinkomen	het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c;
k.	Ondernemingsraad	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

ARTIKEL 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao te zullen nastreven en bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 20 en deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. In geval van een geschil dat verband houdt met de uitleg, toepassing of nakoming van deze cao, beweerde niet-nakoming van de bij deze cao opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen, toelaten of bevorderen.

3. De vakorganisatie verplicht zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze cao en het eventueel geldende personeelshandboek.

ARTIKEL 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde of het in artikel 19 bedoelde personeelshandboek.

2. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze cao geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

3. 1. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct hetzij indirect, bij voorbeeld door de verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

2. De werkgever zal met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij deze cao en een eventueel in het bedrijf geldend personeelshandboek van toepassing worden verklaard.

4. Tenzij de werknemer hiermee akkoord gaat, zal de werkgever aan de werknemer geen arbeid opdragen bij derden.

5. 1. De werkgever verbindt zich om wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden – daaronder begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluitingen – tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met de vakorganisatie in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenstaande oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.

2. De werkgever verbindt zich de vakorganisatie te zullen informeren over de redenen die tot vorenbedoelde besluiten hebben geleid en waarbij het – afhankelijk van de gegeven situatie – naar de mening van partijen gewenst kan zijn dat de vakorganisatie in de gelegenheid wordt gesteld het oordeel van een te goeder naam en faam bekend staande onafhankelijke deskundige te vragen.

3. Indien voor de werkgever uitbreiding van bedrijfstijd respectievelijk invoering van de volcontinudienst gedurende de looptijd, naar het oordeel van de directie, mogelijk respectievelijk noodzakelijk is, zal deze de wijze van invoering hiervan in overleg met de vakorganisatie vaststellen, rekening houdend met de positie van de ondernemingsraad.

Onder wijze van invoering wordt verstaan:

- inkomenssituatie per werknemer,
- frequentie van consignaties,
- religieuze bezwaren en consequenties,
- overplaatsing c.q. functieverandering.

In het overleg met de vakorganisatie zullen ontwikkelingen ten aanzien van de werkgelegenheid worden besproken.

6. 1. De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid.

2. In dit verband zal de werkgever gedurende de looptijd van de cao niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Onder collectief ontslag wordt verstaan ontslag van enige omvang in relatie tot het aantal werknemers in het bedrijf.

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

4. Ingeval 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. Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers.

5. De vacatures voor externe vervulling worden aangemeld – en zo nodig afgemeld – bij UWV. Bij de aanmelding zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdigen, vrouwelijke of arbeidsgehandicapte werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.

6. Arbeidsgehandicapte werknemers.

   De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten.

   De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.

7. De werkgever zal halfjaarlijks de vakorganisatie uitnodigen voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming in welke bespreking de ontwikkelingen zowel in het verleden als in de toekomst op het gebied van de werkgelegenheid begrepen worden. Eveneens zullen zaken over de interne milieuzorg, zoals die in de Arbocommissie zijn besproken, daarbij aan de orde kunnen komen.

8. Om de werknemers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacante functies, zal de werkgever eigen initiatief van de werknemers bevorderen, die hun kennis en bekwaamheden willen aanpassen aan technische en andere ontwikkelingen.

9. De werkgever zal de vakorganisatie zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, zodat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.

10. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemer sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisatie inlichten.

    De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.

7. De werkgever verbindt zich maatregelen te treffen tot vaststelling en beoordeling van het sociaal beleid.

a. Een sociaal jaarverslag wordt ten minste een maand voor de bespreking in de ondernemingsraad op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking gesteld. Het sociaal jaarverslag zal bovendien aan de vakorganisatie worden toegestuurd.

b. Aan het sociaal jaarverslag worden, zo mogelijk als bijlagen, de door de onderneming gehanteerde richtlijnen voor het beleid inzake aanstelling, beloning, opleiding, promotie, normen van beoordeling, werkoverleg en ontslag toegevoegd.

   Toelichting

   In overleg met de ondernemingsraad zal worden bepaald welke van onderstaande onderwerpen zullen worden opgenomen.

   In het sociaal jaarverslag zal zo mogelijk worden opgenomen:

   - de wijzigingen, die in het afgelopen jaar in de richtlijnen zijn aangebracht;
   - de perspectieven voor de personeelsbezetting;
   - de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens ten aanzien van:

   1. de indeling van alle personeelsleden in functiegroepen, met vermelding van de verdeling van de totale loonsom over deze groepen en de salarisspreiding binnen deze groepen;

   2. het aantal aangestelde en ontslagen personeelsleden in deze functiegroepen, onder vermelding van het aantal interne verschuivingen en promoties per groep;

   3. de door of in opdracht van de onderneming uitgevoerde opleidingsprogramma's onder vermelding van het aantal deelnemers per functiegroep;

   4. indeling van de personeelsleden in overleggroepen en de frequentie waarmee daar overleg over de regeling van het werk werd gevoerd;

5. het aantal werknemers in het bedrijf;
6. alle overige gegevens, die door de ondernemingsraad wenselijk worden geacht om een beoordeling van dit beleid mogelijk te maken.

   In ieder geval zullen in het sociaal jaarverslag worden opgenomen:

   - het percentage overwerk;
   - het percentage uitzendkrachten
   - het aantal tijdelijke dienstverbanden.

8. De werkgever verbindt zich om aan de ondernemingsraad ten minste 4x per jaar een overzicht te verschaffen van het aantal gemaakte overuren, gespecificeerd naar afdeling en groep.
Deze overzichten zullen ter kennisneming aan de vakorganisatie worden toegezonden.
Bij de bespreking in de ondernemingsraad welke maatregelen er genomen moeten worden om in toekomstige perioden het overwerk te beperken, zal de werkgever tevens in het overleg betrekken de minimumbezetting per ploeg en per afdeling.

9. Als de vakorganisatie aan de onderneming te kennen geeft dat zij het vakbondswerk in de onderneming wil effectueren en indien de voorzitter van de bedrijfsledengroep als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend is gemaakt, zal de werkgever ten behoeve hiervan faciliteiten verlenen.
De voortgang van de werkzaamheden in de onderneming en de bestaande overlegstructuren mogen hierdoor niet worden geschaad.

Binnen dit kader worden de volgende afspraken gemaakt:

a. Het toestaan van aankondigingen van vergaderingen van de vakorganisatie op de publicatieborden;

b. Het op verzoek van de vakorganisatie vrijaf geven voor zover het bedrijfsbelang het toestaat aan kaderleden werkzaam in ploegendienst voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisatie over bedrijfsaangelegenheden.
Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden;

c. Het op verzoek van de vakorganisatie beschikbaar stellen ten behoeve van het eigen personeel van een bedrijfsruimte voor een als regel buiten bedrijfstijd te houden vergadering van de vakorganisatie over bedrijfsaangelegenheden;

d. Contacten van externe vakorganisatiefunctionarissen met de voorzitter van de bedrijfsledengroep tijdens werktijd na voorafgaande kennisgeving aan de directie indien dit door bijzondere omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is;

e. Contacten van de voorzitter van de bedrijfsledengroep met leden van de vakorganisatie tijdens een vast te stellen spreekuur in een door de directie beschikbaar gestelde ruimte;

f. Het in urgente gevallen gebruikmaken van de telefoon door de voorzitter van de bedrijfsledengroep. Tevens kan hij, indien praktisch mogelijk, telefonisch bereikt worden;

g. Verstrekking van alle door de ondernemingsraad voor publicatie vrijgegeven stukken aan de voorzitter van de bedrijfsledengroep;

h. Het door de onderneming verstrekken op verzoek van de vakorganisatie van de personeelslijsten ten einde de ledenlijsten te kunnen bijwerken;

i. Het door werkgever en vakorganisatie aan elkaar verstrekken van afschriften van algemene mededelingen aan het personeel;

j. In dringende gevallen zal de voorzitter van de bedrijfsledengroep op zijn verzoek door de directie in de gelegenheid worden gesteld gebruik te maken, via een door de directie aangewezen functionaris, van vermenigvuldigingsapparatuur indien deze alsdan daartoe beschikbaar is en het verspreiden van informatie aan de leden van de vakorganisatie na toestemming van de werkgever;

k. De vakorganisatie zal in voorkomende gevallen zich mede kunnen laten vertegenwoordigen door leden werkzaam bij de onderneming.
Over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking als bovenbedoeld zal, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste 2 dagen te voren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleg worden gepleegd.
In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken.

De arbeidsuren die gemoeid zijn met de faciliteiten als bedoeld onder a t/m k vormen tezamen het vrijaf als bedoeld in lid 10.

10. Ten behoeve van het vakbondswerk wordt een redelijk en noodzakelijk te achten aantal uren werktijd ter beschikking gesteld. Over het aantal uren en het tijdstip van de besteding van deze tijd wordt steeds zo tijdig mogelijk overleg gepleegd met de bedrijfsleiding, met dien verstande dat de goede voortgang van de bedrijfswerkzaamheden gewaarborgd moet blijven en dat eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar in de regel niet meer dan 12 dagen voor deze activiteiten mag besteden.

11. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een vakorganisatie vervullen en van wie de namen als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend zijn gemaakt, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd, die gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

12. a. De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad en na overleg met de vakorganisatie, werkzaamheden laten verrichten door personen die niet in dienst van de onderneming zijn (uitzendkrachten) tenzij het duidelijk werkzaamheden betreft die krachtens hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht dan wel van tijdelijke aard of korte duur zijn of werkzaamheden zijn waarvoor geen eigen personeel beschikbaar gesteld kan worden.

De werkgever zal bij dit overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:

- naam en adres van degene(n) bij wie de vreemde werknemers (uitzendkrachten) in dienst zijn dan wel van degene die de werknemers ter beschikking stelt;
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal en zo mogelijk namen en leeftijden van de vreemde werknemers.

b. Voor uitzendkrachten geldt dat zij gedurende de inleenperiode op grond van de ABU-cao bij de werkgever recht hebben op de betaling zoals geregeld in Bijlage V.
Naar aanleiding van deze afspraak bevestigt de werkgever het uitgangspunt dat structurele arbeidsplaatsen bezet worden door eigen werknemers.

13. Werkgever neemt op zich de vakorganisatie te zullen informeren over investeringsplannen die tot een wezenlijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven, voor zover hieraan sociale consequenties zijn verbonden.
Hierbij dient in de eerste plaats rekening te worden gehouden met taak en positie van de ondernemingsraad.

14. a. De werkgever zal met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden veiligheidsvoorschriften opstellen. Werkgever zal aan de werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen; de werknemer is verplicht de veiligheidsvoorschriften op te volgen en de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. De werknemer heeft het recht en de plicht iedere onveilige situatie te melden. Bij dreigende calamiteiten, die een acuut gevaar opleveren, kan de werknemer in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden opschorten, tenzij het tot zijn taak behoort maatregelen te treffen om dit gevaar te keren of de gevolgen te beperken. Bij het optreden van bovenbedoelde gevaren dient de werknemer de chef, respectievelijk de veiligheidsfunctionaris onmiddellijk te waarschuwen.

b. De werkgever geeft in de veiligheidsvoorschriften aan welke hem bekende voor de gezondheid schadelijke stoffen in het productieproces gebruikt worden en/of ontstaan tijdens het productieproces.
Tevens wordt in die voorschriften aangegeven op welke wijze de aan de werkgever bekende, voor de gezondheid schadelijke stoffen behandeld dienen te worden.

c. Werkgever stelt werknemers van 45 jaar en ouder in de gelegenheid zich eens in de 2 jaar te laten keuren door de Arbodienst.

ARTIKEL 4

Verplichtingen van de werknemer

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

2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

3. De werknemer is gehouden om de hem door of namens de werkgever gezien de omstandigheden redelijk te achten opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

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

5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend personeelshandboek, mits aan de wettelijke bepalingen inzake goedkeuring van dit reglement is voldaan.

6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden betreffende het bedrijf van de werkgever, die hem ter kennis komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat kennisneming daarvan door derden de belangen van de werkgever, van zijn werknemers of relaties kan schaden.
De geheimhoudingsplicht duurt tot één jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd, dan wel door de werkgever op een eerder tijdstip ontheffing wordt verleend.
De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer op grond van wettelijke voorschriften mededelingen worden gevorderd.

7. De werknemer is gehouden zich, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de op daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever gepubliceerde dienstroosters.

8. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 9 van deze cao van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.

9. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen hetzij als zelfstandige, nevenwerkzaamheden verricht die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever na waarschuwing het recht de werknemer zonder behoud van maandinkomen te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van hem verboden arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

10. De werknemer, die van plan is een verbintenis, als genoemd in artikel 7:670 lid 3 B.W. jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
De werknemer, die al voor de datum van inwerkingtreding van de cao een verbintenis als hiervoor is bedoeld is aangegaan, is verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en het personeelshandboek van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 5

Aanneming en ontslag

De dienstbetrekking met de werknemer wordt aangegaan:

- hetzij voor een onbepaalde tijd;
- hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
- hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
- hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien geen individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan, dan wel daarin de aard van de dienstbetrekking niet is vermeld, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Met betrekking tot aanname en ontslag zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.

De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat enige opzegging is vereist.

ARTIKEL 6

A. Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur door middel van 23 roostervrije dagen die op jaarbasis worden ingeroosterd, wordt verkort.

b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur door middel van 23 roostervrije dagen, die op jaarbasis worden ingeroosterd, wordt verkort.

c. Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur door middel van 23 roostervrije dagen, die op jaarbasis worden ingeroosterd, wordt verkort.

d. Een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdsbestek van 52,14 weken, 216 diensten bruto aangeeft, alsmede een normale arbeidsduur van 8 uur per dienst.

Toelichting:
Een jaar heeft 365 dagen: 7 = 52,14 weken. Derhalve is het aantal diensten per jaar bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week en diensten van 8 uur: (52,14 x 33,6):8 = 219 diensten.

Daarnaast worden volgens artikel 10 lid 6 de werkzaamheden gedurende een collectieve stop van 48 en 72 uur = totaal 120 uur onderbroken. Deze collectieve stop van 120 uur betekent gemiddeld per werknemer 120 : 5 (het aantal ploegen) = 24 uur per werknemer = 3 diensten korter werken, zodat het bruto aantal diensten derhalve 219 – 3 = 216 bedraagt en het dienstrooster ononderbroken gedurende het gehele jaar doorloopt zonder onderbreking tijdens de stops.

2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van het in lid 1 bedoelde dienstrooster.

3. a. In **dagdienst** wordt als regel gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek tussen 06.00 en 18.00 uur.

b. In **2-ploegendienst** wordt als regel op de eerste 5 of 6 werkdagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld. De werktijden in de 2-ploegendienst lopen van 06.00 tot 14.00 uur op maandag tot en met vrijdag voor de ochtendploeg en van 14.00 tot 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag voor de middagploeg.
De werktijd voor de dienst op zaterdag zal door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad worden geregeld met inachtneming van het in lid 1 onder b bepaalde.

c. 1. In de **3-ploegendienst** wordt als regel op de eerste 6 werkdagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, nachtdienst en middagdienst zijn ingedeeld.
Indien de werktijden worden vastgesteld zonder dat rekening behoeft te worden gehouden met vermindering van de productie-uren per week, zullen de werktijden lopen van 06.00 tot 14.00 uur op maandag tot en met vrijdag voor de ochtendploeg, 14.00 tot 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag voor de middagploeg en van 22.00 tot 06.00 uur in de nacht van maandag op dinsdag tot en met de nacht van vrijdag op zaterdag voor de nachtploeg. Indien hiermede echter wel rekening dient te worden gehouden, kan in overleg met de ondernemingsraad het aantal productie-uren meer dan 120 per week bedragen tot een maximum van 126 productie-uren per week.

2. De aanvang op de maandagmorgen betekent voor de kartonbereiding om 06.00 uur papier door de messen (de snijmachines van de kartonmachines).
De werkzaamheden op zaterdag worden zodanig geregeld dat de normale schoonmaakwerkzaamheden binnen het dienstrooster zijn beëindigd.

d. Onverminderd het bepaalde onder c zullen op de dag, volgende op een zon- of feestdag, voor de aanvang van de normale werktijd door personeel in 3 ploegendienst voorbereidende werkzaamheden worden verricht, waaronder worden gerekend:
- het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen;
- het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede

- andere werkzaamheden die nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen respectievelijk te houden.

Aan het uitvoeren van laatstgenoemde werkzaamheden, uit te voeren door het personeel dat rechtstreeks bij de productie is betrokken, zal op een dag volgend op een zon- of feestdag maximaal 2 uur worden besteed.

e. In **5-ploegendienst** wordt als regel op alle dagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in ochtend-, nacht- en middagdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen. De werktijden zullen lopen van 06.00 tot 14.00 uur in de ochtenddienst, van 14.00 tot 22.00 uur in de middagdienst en van 22.00 tot 06.00 uur in de nachtdienst.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

5. a. Voor de jaarlijkse vaststelling van het dienstrooster met inbegrip van de 23 roostervrije dagen of diensten voor de dag-, 2- en 3-ploegendienst, alsmede voor algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, treedt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakorganisatie daarover met de werkgever overleg te plegen.

b. De roostervrije dagen of diensten worden in tijdseenheden van een halve of hele dag/dienst verwerkt in het rooster. Deze roostervrije dagen of diensten kunnen niet op verzoek van de werkgever collectief worden ingeroosterd. Een halve of hele roostervrije dag of dienst vervalt op het vastgestelde tijdstip, ook indien de werknemer in verband met arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze halve of hele dag of dienst te genieten, tenzij het een verschoven halve of hele roostervrije dag of dienst betreft, die in de plaats is gekomen van een oorspronkelijk halve of hele roostervrije dag of dienst waarop, op verzoek van de werkgever werd gewerkt. In dit geval zal binnen 30 dagen na arbeidsongeschiktheid een nieuwe vrije halve of hele dag of dienst worden ingeroosterd.

c. Indien de wijziging van een dienstrooster verband houdt met productie op een zondag, pleegt de werkgever als regel overleg met de vakorganisatie.

d. Indien de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven, kan in overleg met de ondernemingsraad roostermatig nadere invulling worden gegeven aan de gemiddeld 36-urige werkweek.

6. In overleg tussen werkgever en werknemer kan werknemer jaarlijks maximaal 13 roostervrije dagen verkopen aan werkgever. Er mag geen sprake zijn van arbeidsmarktverdringing van de bij ESKA werkzame flexkrachten.

7. Werknemers van 50 jaar en ouder die in dagdienst werkzaam zijn, zullen niet meer verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

8. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage III van deze cao.

B. Deeltijdarbeid

1. Verzoeken om in deeltijd te gaan werken zullen worden beoordeeld met inachtneming van het gestelde in de Wet flexibel werken. De Wet flexibel werken is niet van toepassing op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

2. Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten – zogenaamde parttime werknemers – ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

ARTIKEL 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze cao.
Op verzoek van de werknemer worden hem zijn functie-indeling en zijn functieomschrijving meegedeeld.
De functiewaarderingsrapporten alsmede de wijzigingen daarin zullen in tweevoud aan de vakorganisatie worden toegezonden.

b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, die een aanloopschaal omvat en een schaal gebaseerd op functiejaren.

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.

c. De bijlagen I en II worden geacht onderdeel van deze cao te zijn.

2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die overeenkomende functiegroep en salarisgroep geplaatst, onverminderd het onder b van dit lid bepaalde.

b. Werknemers, die een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.
Deze werknemers worden extra beloond conform het in artikel 8 lid 5 bepaalde.

3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal volgens het in artikel 8 lid 4 onder a bepaalde ingedeeld met ingang van dezelfde kalendermaand, indien de plaatsing in de hogere functie vóór of op de 15^{e} van een kalendermaand, respectievelijk met ingang van de volgende kalendermaand, indien de plaatsing in de hogere functie na de 15^{e} van een kalendermaand heeft plaatsgevonden.

b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van dezelfde maand, indien de plaatsing in de lagere functie vóór of op de 15^{e} van een kalendermaand, respectievelijk met ingang van de volgende kalendermaand, indien de plaatsing in de lagere functie na de 15^{e} van een kalendermaand heeft plaatsgevonden.

c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand in hun salarisschaal gehandhaafd. Met ingang van de eerstvolgende maand na die periode worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het in artikel 8 lid 3 bepaalde.

d. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

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

f. Het in artikel 8 lid 4 onder c bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een arbeidsgehandicapte werknemer.

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

ARTIKEL 8

Toepassing van salarisschalen

1. a. Het maandsalaris van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt en die niet vallen onder de aanloopschaal op grond van lid 1 onder b, wordt eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 juli opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c, alsmede de situatie als bedoeld onder b.

b. 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 de voor de functie relevante kennis en ervaring van de werknemer toenemen. Aan de hand van de functie-eisen die benodigd zijn voor de functie zal periodiek getoetst worden of de werknemer in een volgende aanloopschaal kan worden geplaatst. 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 functiejarenschaal. Het salaris in de aanloopschalen kan niet minder zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimum loon.

2. a. Werknemers, die niet vallen onder de aanloopschaal, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 juli, dat zij onafgebroken in hun functiejarenschaal ingedeeld zijn geweest**.**
Geen recht op toekenning van een functiejaar bestaat indien de verhoging in de aanloopschaal, of naar het maximum van de aanloopschaal heeft plaatsgevonden na 1 januari van enig jaar. Eveneens geen recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 juli bestaat indien de werknemer na 1 april daaraan voorafgaand in dienst is getreden.

b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 juli daaraan volgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 januari.
In geval van een bevordering op of na 1 januari kan in overleg met de betrokkene bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 juli.

3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan werknemers in de functiejarenschaal, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:

a. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.

b. Indien een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde minimum salarisverlaging nodig zijn.

c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c bedoelde inschaling te realiseren.

d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend.
Functiejaren, bij een andere werkgever in de kartonindustrie in een vergelijkbare functie doorgebracht, worden meegeteld voor de toekenning van functiejaren indien het dienstverband van de werknemer bij die werkgever als gevolg van reorganisatie, bedrijfssluiting of fusie is beëindigd en de werknemer onmiddellijk aansluitend in dienst is getreden van de werkgever.

4. a. Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer in de functiejarenschaal, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisgroep, met dien verstande dat in geval

van waarneming in een naast hogere functie wordt gerekend met 100% van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken salarisgroepen. In geval van waarneming in een functie die meer dan 1 niveau hoger ligt, wordt gerekend met 60% van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken salarisgroepen.

b. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer in de functiejarenschaal bedraagt de verlaging van het maandsalaris ten minste het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisgroep.

c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van inkrimping van de productie of om redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder d, 7 lid 3 onder e en 7 lid 3 onder f of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer in de functiejarenschaal, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo dicht mogelijk ligt bij, maar niet onder zijn oorspronkelijk maandsalaris ligt.
Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder c niet voldoende is om het maandsalaris te handhaven, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
Dit bedrag maakt geen deel uit van het maandsalaris en stijgt niet mee met de verhoging van de salarisschalen.
Bij indeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met jaarlijks 1% van het maandsalaris bij 0 functiejaren, met dien verstande dat ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder met ten minste 10 dienstjaren bij de onderneming, alsmede ten aanzien van werknemers van 60 jaar en ouder geen afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant zal plaatsvinden.
De werknemer die ten tijde van de als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel wegens medische noodzaak plaatsvindende terugplaatsing naar een lagere functie 55 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar in dienst van de werkgever is, behoudt zijn op het moment van terugplaatsing geldende maandsalaris op dagdienstbasis als bedoeld in artikel 1 onder h, eventueel via toekenning van een persoonlijke toeslag, als persoonlijk salaris, indien en voor zover de werknemer geen aanspraken kan doen gelden op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Dit persoonlijke salaris stijgt mee met het percentage van de jaarlijkse loonsverhoging(en).

5. a. De werknemer, die tijdelijk, waaronder wordt verstaan meer dan 1 dienst per maand, volledig een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering.
Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten.
Uitgangspunt voor de berekening van de uitkering is de systematiek van artikel 8 lid 4 onder a, met dien verstande dat in geval van waarneming in een naast hogere functie wordt gerekend met 100% van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken salarisgroepen. In geval van waarneming in een functie die meer dan 1 niveau hoger ligt, wordt gerekend met 60% van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de betrokken salarisgroepen.
Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemers voor wie bij de functie-indeling reeds met waarneming van hogere functies rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers in de functiejarenschaal.

b. De werknemer die een hogere functie tenminste 6 maanden waarneemt, ontvangt na afloop van die waarneming nog gedurende 2 maanden de in artikel 8 lid 5 onder a bedoelde uitkering. Bij een waarneming die tenminste 12 maanden aaneengesloten heeft geduurd, zal de betrokken werknemer worden ingedeeld in de salarisschaal, waarin de waargenomen functie is ingedeeld.

6. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen conform de gestelde arbeidsduur in artikel 6 onder A met een evenredig deel verminderd. Indien niet gewerkt wordt wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 11 en 13 van deze cao.

7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 9

Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris 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.
Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder voor het afmaken van de normale dagtaak.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

- 2-ploegendienst (zonder nachtdienst) 12 % van het maandsalaris;
- 3-ploegendienst 19 % van het maandsalaris;
- 5-ploegendienst 27,5 % van het maandsalaris

(zie ook artikel 10 lid 5).

b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst dat hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

c. Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek dan wel anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster of de dagdienst, behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude rooster en wel voor de 2-ploegendienst nog gedurende ¼ maand, voor de 5-ploegendienst en de 3-ploegen-dienst nog gedurende ½ maand. Daarna ontvangen zij de eventuele toeslag behorende bij hun nieuwe dienstrooster.

d. Werknemers, die gedurende ten minste 3 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam zijn geweest en die anders dan door eigen toedoen, anders dan op eigen verzoek dan wel anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, ontvangen, afhankelijk van de ononderbroken in ploegendienst gewerkte jaren, volgens onderstaand schema een gedeelte van het geldbedrag aan oude ploegentoeslag, dan wel van het verschil in geldbedrag tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag op het moment van overplaatsing:

3 t/m 4 jaar	**1 maand** 80%	**1 maand** 60%	**1 maand** 40%	**1 maand** 20%
5 jaar maar korter dan 10 jaar	**3 maanden** 80 %	**3 maanden** 60%	**3 maanden** 40%	**3 maanden** 20%
10 jaar of langer	**4 maanden** 80%	**4 maanden** 60%	**4 maanden** 40%	**4 maanden** 20%
55 jarige leeftijd	**6 maanden** 80%	**6 maanden** 60%	**6 maanden** 40%	**6 maanden** 20%
55-jarige leeftijd of ouder en ten minste 10 jaar in ploegendienst gewerkt	**9 maanden** 80%	**9 maanden** 60%	**9 maanden** 40%	**9 maanden** 20%
60-jarige leeftijd of ouder	**24 maanden** 80%	**12 maanden** 60%	**12 maanden** 40%	**12 maanden** 20%

Vanaf en na het bereiken van de 60-jarige leeftijd behoudt de werknemer, die wegens medische redenen is of wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met lager percentage ploegentoeslag beloond dienstrooster, het geldbedrag aan oude ploegentoeslag, dan wel het verschil in geldbedrag tussen oude en nieuwe toeslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd, dan wel op het moment van overplaatsing.
De werkgever zal in de gevallen hierboven genoemd de werknemer vóór de overplaatsing inlichten over de aard van de overplaatsing en deze mededeling desgewenst schriftelijk bevestigen.
De in dit artikel genoemde uitkeringen worden slechts gedaan indien en voor zover geen wettelijke uitkeringen worden toegekend en slechts indien en voor zover het dienstverband wordt voortgezet.
De bovenstaande regeling is ook van toepassing op de arbeidsgehandicapte werknemer die om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienstrooster met een lager percentage toeslag.

e. Werknemers in dagdienst, die als vaste reserve in 5-ploegendienst zijn aangewezen, ontvangen een toeslag van 27,5% van hun maandsalaris. Indien deze vaste reserve in een kalendermaand meer diensten in dagdienst en/of ploegendienst maakt dan het dagdienst-rooster voor die maand aangeeft, ontvangt hij naast de toeslag genoemd in de vorige zin over de meerdere diensten per gewerkt uur 1,10% van zijn maandsalaris. Indien een vaste reserve in een periode van een kalendermaand door (vrijwel) onafgebroken invallen in de 5-ploegendienst, het uit zijn dagdienstrooster voortvloeiende aantal diensten voor diezelfde periode redelijkerwijs niet kan behalen, behoeft het tekort niet te worden ingehaald. De in artikel 6 onder A lid 5 onder a genoemde toekenning van roostervrije dagen is op de in de vorige zin genoemde situatie niet van toepassing. Ten aanzien van de vaste reserve is het bepaalde in artikel 6 onder A lid 4, alsmede het bepaalde in lid 2 onder a, c en d, alsmede lid 3 en lid 4 van dit artikel niet van toepassing.

3. Overwerk

a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid, verricht in het belang van de onderneming op uren waarmee de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd wordt overschreden, tenzij sprake is van overplaatsing naar een andere ploeg of dienst.
Onder overwerk wordt niet verstaan het verrichten van werkzaamheden in dienst van de werkgever op de in artikel 6 onder A lid 1 onder a t/m c genoemde halve of hele roostervrije diensten. Deze werkzaamheden vinden uitsluitend plaats op basis van vrijwilligheid.
Binnen 30 dagen zal - in overleg met de werknemer - evenveel gelijkwaardige roostervrije tijd dienen gerealiseerd te worden.

b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt.
De werkgever kan niet tot overwerk verplichten indien:

- er voor het overwerk voldoende geschikte werknemers zijn, die op basis van vrijwilligheid het overwerk willen verrichten;
- wettelijke bepalingen en afspraken met de ondernemingsraad met betrekking tot overwerk en/of desbetreffende bepalingen van de cao niet zijn uitgevoerd, respectievelijk niet in acht worden genomen.

Met inachtneming van het hier bovenstaande, kan de werkgever, indien het noodzakelijk is ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, dit van de werknemer verlangen, waarbij door de werkgever zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de persoonlijke belangen van de werknemer. Onverminderd bovenstaande wordt van de werknemer in geval van noodzakelijk overwerk medewerking verwacht.
Indien bij voorzienbaar overwerk de werknemer niet tenminste 7 dagen vóór de datum waarop hij overwerk dient te verrichten, daarvan in kennis is gesteld, kan hij niet worden verplicht, behoudens in noodgevallen.
Werknemers van 50 jaar en ouder zullen niet meer verplicht worden tot het verrichten van overwerk, tenzij het werkzaamheden betreft genoemd in artikel 6 onder A lid 3 onder d.
Als deze beperking betekent dat het niet meer mogelijk is om op verantwoorde wijze binnen het bedrijf consignatiediensten te regelen (bijv. omdat de frequentie en de belasting voor de werknemers die al in consignatie werken te hoog wordt) kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad werknemers die ouder zijn dan 50 jaar voor consignatiediensten aanwijzen.

c. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal werknemers, dan wel voor langere duur, zal vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.

d. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn ontvangen daarvoor per periode van 24 uur op: maandag tot en met vrijdag tot 17.00 uur 1%; per periode van 24 uur op vrijdag na 17.00 uur of – zo dit tijdstip eerder valt – na beëindiging van het dienstrooster en op zaterdag 3% en per periode van 24 uur op zon- en feestdagen 4% van het maandsalaris. Het rooster zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
Bij invoering zal het bepaalde in artikel 20 in acht genomen worden.

Werknemers die ten minste 3 jaar ononderbroken roostermatig geconsigneerd zijn geweest en die in opdracht van de werkgever niet langer geconsigneerd zijn, ontvangen afhankelijk van de periode dat zij ononderbroken geconsigneerd zijn geweest volgens onderstaand schema een afbouw van de consignatietoeslag:

3 t/m 4 jaar	**1 maand** 80%	**1 maand** 60%	**1 maand** 40%	**1 maand** 20%
5 jaar maar korter dan 10 jaar	**2 maanden** 80 %	**2 maanden** 60%	**2 maanden** 40%	**2 maanden** 20%
10 jaar of langer	**3 maanden** 80%	**3 maanden** 60%	**3 maanden** 40%	**3 maanden** 20%
55 jarige leeftijd of ouder	**4 maanden** 80%	**4 maanden** 60%	**4 maanden** 40%	**4 maanden** 20%
55-jarige leeftijd of ouder en tenminste 10 jaar in consignatie gewerkt	**5 maanden** 80%	**5 maanden** 60%	**5 maanden** 40%	**5 maanden** 20%
60-jarige leeftijd of ouder	**6 maanden** 80%	**6 maanden** 60%	**6 maanden** 40%	**6 maanden** 20%

e. In geval een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij daarvoor een extra vergoeding van 0,63% van zijn maandsalaris voor een extra gang gedurende maandag t/m vrijdag (einde roosterdienst/begin weekend) en van 1,19% van zijn maandsalaris voor een extra gang gedurende weekend en feestdagen (weekend volgens lid 3 onder f). Als minimum maandsalaris wordt voor vakvolwassen werknemers en daarmee gelijkgestelde gehanteerd het schaalsalaris van het hoogste functiejaar in groep 4.
Deze vergoeding vervalt niet als het overwerk, waarvoor de extra gang moest worden gemaakt, door vrije tijd wordt gecompenseerd.

f. Het inkomen voor overwerk bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris:

	Dagdienst	2-ploegendienst	3-ploegendienst	5-ploegendienst
1. uren tussen maandag 06.00 uur en begin van het weekend	1,10	1,10	1,10	1,10
2. uren tussen het begin van het weekend en maandag 06.00 uur en op feestdagen	1,44	1,44	1,44	1,44

Onder het begin van het weekend wordt verstaan:
Het einde van de roosterdienst van de betrokken werknemer:

- in dagdienst en in 2-ploegendienst op vrijdag;
- in 3-ploegendienst op vrijdag 22.00 uur, respectievelijk op zaterdag 06.00 uur of 12.00 uur
- in 5-ploegendienst op vrijdagavond 22.00 uur.

Overwerk zal binnen twee maanden nadat het is verricht, bij voorkeur door werkverlet worden ingehaald. Het tijdstip van het inhalen van het werkverlet wordt in overleg tussen de werkgever en werknemer vastgesteld. Naar keuze van de werknemer kan ook de overwerktoeslag worden omgezet in tijd.

Van deze regel kan worden afgeweken in geval van uitzonderlijke bedrijfsmoeilijkheden, na verkregen toestemming van de ondernemingsraad.

g. Opgenomen gecompenseerde vrije tijd als bedoeld onder f wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met:
0,63% per uur op maandag t/m vrijdag;
0,93% per uur op zaterdag en zondag.

h. Van overwerk is voor de parttime werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers, die een volledige dagtaak op alle werkdagen, waarop als regel gewerkt wordt, vervullen.
Eveneens is van overwerk voor parttime werknemers sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden vallen van werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak in dagdienst verrichten.
Van meeruren voor parttime werknemers is sprake in geval van arbeid op uren boven de met hen contractueel overeengekomen uren, doch beneden 40 uren per week en vallend binnen het normale rooster van de dagdienst. Deze uren zullen worden beloond met een toeslag van 26,66%.

i. Per maand worden de ingevolge deze cao toegekende percentages getotaliseerd.

j. Verschoven uren

Indien op aanwijzing van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 onder A lid 3 onder a, c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, respectievelijk zonder dat sprake is van overplaatsing binnen de 2-, respectievelijk 3-, respectievelijk 5-ploegendienst, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur 0,32% van het maandsalaris.

k. Overplaatsing

Voor de werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere dienst geldt de volgende regeling:

1. Onder overplaatsing wordt verstaan het werken op aanwijzing van de werkgever in een dienst, die afwijkt van het normale dienstrooster van de werknemer.
2. Een overplaatsing die ingaat op de eerste dag van de cyclus, wordt ten aanzien van de betaling beschouwd als een overplaatsing.
3. De werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 0,43% van zijn maandsalaris wanneer tussen de twee bedoelde diensten een rusttijd van meer dan 8 uur ligt, respectievelijk 0,83% van zijn maandsalaris wanneer de rusttijd 8 uur is.
4. Bij terugplaatsing in dezelfde cyclus naar de oorspronkelijke dienst wordt de toeslag niet nogmaals gegeven. Uren die ten gevolge van werktijdverschuiving of overplaatsing in de cyclus waarin de verschuiving of overplaatsing plaatsvindt, meer gewerkt worden dan volgens het normale dienstrooster, worden als overuren uitbetaald.
5. Een cyclus is een aaneengesloten periode van werkdagen zoals vastgelegd in het betreffende dienstrooster.

4. Verzuimuren

a. De werknemer in dagdienst of ochtenddienst, die overwerk moet verrichten op uren, die vallen na 22.00 uur tot de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals deze is geregeld in lid 3 onder f, evenveel uren verzuim met behoud van salaris. De werknemer die in eenzelfde nacht binnen de hierboven aangegeven uren meer dan eens is opgeroepen, ontvangt 4 uren verzuim, met behoud van salaris, extra.
Dit echter met een maximum van 8 uur (of zolang de normale dienst duurt) en op te nemen onmiddellijk na afloop van bovenbedoeld overwerk.

b. Indien de uren niet worden opgenomen onmiddellijk na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de werknemer, hetzij dat de werknemer deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet gegeven.

c. Het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen begin en einde van de normale dienst, onmiddellijk aansluitend aan het overwerk.

d. Indien in de nacht van vrijdag op zaterdag, respectievelijk van zaterdag op zondag tussen 22.00 en 06.00 uur tijdens consignatiediensten werkzaamheden plaatsvinden, zullen deze gewerkte uren niet meer leiden tot verzuimuren op maandag, maar zullen deze verzuimuren worden uitbetaald als 100% uren (tot een maximum van 8 uur).

e. Als het overwerk begint op of na 5 uur in de ochtend, ontstaat geen recht op verzuimuren.

Voor de aanloopwerkzaamheden na een zon- of feestdag geldt het in dit lid bepaalde niet.

ARTIKEL 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

a. De algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:
nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en de beide kerstdagen;

b. Koningsdag (27 april) en in lustrumjaren 5 mei, volgens afspraak van de Stichting van de Arbeid.

2. Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 00.00 uur en te eindigen om 24.00 uur, met uitzondering van de nationale feestdag, die gerekend wordt te lopen overeenkomstig de in artikel 1 lid g gegeven definitie.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien op een dergelijke dag wordt gewerkt door dagdienst, 2- of 3-ploegendienst, is het bepaalde in artikel 9 lid 3 onder f van kracht. Indien op een algemeen erkende christelijke feestdag door een werknemer uit de 5-ploegendienst wordt overgewerkt, is het bepaalde in artikel 9 lid 3 onder f van toepassing.

4. In de dagdienst, 2- en 3-ploegendienst zullen op 24 december, alsmede op de woensdag voorafgaand aan de Hemelvaartsdag, de werkzaamheden om uiterlijk 18.00 uur en op 31 december om uiterlijk 17.00 uur worden beëindigd.
De werktijd van de betreffende ochtendploegen op 31 december zal lopen van 06.00 tot 13.00 uur en voor de betreffende middagploegen op die dag van 13.00 tot 17.00 uur. Op een werkdag na een feestdag is het tijdstip van aanvang voor de in dit lid genoemde diensten als op een maandag.

5. Voor de volgens dienstrooster door de 5-ploegendienst te werken uren tijdens de in lid 1 onder a en b genoemde feestdagen, wordt per gewerkt uur een toeslag van 0,63% gegeven op het maandsalaris.

6. De werkzaamheden in de 5-ploegendienst worden per kalenderjaar als volgt onderbroken:

- tijdens en rond de jaarwisseling gedurende een aaneengesloten periode van 48 uur;

- tijdens en rond de kerstdagen gedurende een aaneengesloten periode van 72 uur.

Van beide stilstandperioden zullen het begin- en het eindtijdstip door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
In geval bedrijfsomstandigheden het onverhoopt noodzakelijk maken dat van deze productiestops moet worden afgeweken, dan kan dit slechts in overleg met de vakorganisatie.

7. Naast de in lid 6 genoemde onderbrekingen zal jaarlijks voor de volcontinudienst een facultatieve onderhoudsstop van 48 uur, samenvallend met een weekeind, plaatsvinden waarvan het begin- en eindtijdstip in overleg met de ondernemingsraad zal worden vastgesteld.
Werknemers in de 5-ploegendienst ontvangen vrijaf voor zover zij gehele of gedeelten van diensten volgens rooster gewerkt zouden hebben.

Gedurende het gehele jaar blijven ook tijdens de aaneengesloten vakantie en de stops de dienstroosters voor de 5-ploegendienst ongewijzigd doorlopen.

ARTIKEL 11

Verzuim met behoud van salaris

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 betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:

a. gedurende de bevalling van de echtgenote;

b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;

c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;

d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden tot een maximum van twee weken van de echtgeno(o)t(e), van een inwonend (adoptie-, stief- of pleeg)kind of van inwonende (adoptie-, stief- of pleeg)ouders van de werknemer;

e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d. genoemd kind of pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), schoonouder, schoonzoon of schoondochter. De werkgever zal aan de werknemer die als (schoon)zoon/(schoon)dochter belast is met de regeling van de begrafenis/crematie - en in het geval dat niemand anders deze taak op zich kan nemen - van niet-inwonende (adoptie-, stief- of pleeg)ouders op diens verzoek verzuim toestaan tot hetzelfde aantal dagen of diensten als genoemd onder d. van dit artikellid;

f. gedurende een dag bij overlijden of begrafenis/crematie van een kleinkind, zwager of schoonzuster;

g. 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 en onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;

h. gedurende de vereiste tijdsduur voor bezoek aan huisarts of tandarts, indien dit niet buiten de werktijd mogelijk is; gedurende de vereiste tijdsduur voor noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoek van de echtgenoot (echtgenote) of eigen inwonende kinderen of pleegkinderen.
Eveneens voor noodzakelijk eigen bezoek aan een ziekenhuis en/of voor het consulteren van een specialist, nadat de huisarts en de zorgverzekeraar hiervoor respectievelijk opdracht en toestemming hebben verstrekt en voor zover de werknemer geen aanspraak op vergoeding bij derden kan maken;

i. bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt onder echtgenoot (echtgenote) tevens verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.

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 bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 45-jarig dienstjubileum van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e);

b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind of pleegkind en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon;

c. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, bij 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer;

d. gedurende één dag of dienst per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer met een zelfstandige huishouding;

e. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van vakexamens die van belang zijn voor het beroepsleven van de werknemer, mits hij de werkgever tijdig van de datum waarop het examen plaatsvindt op de hoogte heeft gesteld.

3. Vakorganisatie

a. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een landelijke of regionale vergadering van de vakorganisatie is aangewezen, zal de werkgever hem daarvoor vrijaf geven. Door de vakorganisatie zal aan de werkgever schriftelijk worden medegedeeld wie als officiële afgevaardigde voor de vakorganisatie optreedt.

b. Verzuim met behoud van salaris zal per onderneming ten hoogste driemaal per jaar aan één daartoe aangewezen lid werknemer per vakorganisatie, niet zijnde de onder a genoemde officiële afgevaardigde, gedurende één dag worden toegestaan voor het bezoeken van landelijke of regionale vergaderingen van de vakorganisatie (zie ook artikel 3 lid 10).

c. Voor het bijwonen van het jaarlijks congres of de driejaarlijkse algemene vergadering van de vakorganisatie zal het betaald verzuim ten hoogste drie mandagen bedragen.

d. Indien een werknemer voor een scholingscursus, georganiseerd door de vakorganisatie wordt uitgenodigd, zal de werkgever hem de benodigde tijd vrijaf geven.

e. In alle gevallen zal de vakorganisatie het verzoek om het verzuim aan de betrokken werknemer toe te staan tijdig aan de werkgever kenbaar maken en in alle gevallen zal het verzuim slechts worden toegestaan voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

4. Jeugdigen
Aan niet-leerplichtige jeugdige werknemers tot en met 18 jaar wordt indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs, dan wel algemeen vormend onderwijs genieten, maximaal één dag per week vrijaf met behoud van salaris toegekend.

5. De werknemer kan doorbetaald verlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg in de periode van 4 weken na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. De werknemer heeft, nadat van het recht op geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur gebruik is gemaakt, het recht op 5 weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen in het eerste halfjaar na de geboorte van het kind. In deze periode heeft de werknemer recht op een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon.

6. 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 1e of 2e graad, 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 deze afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop met die afwezigheid wordt omgegaan.

7. a. Artikel 7: 628 BW is van kracht, met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen over uren waarop geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:

1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het personeelshandboek;

2. invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nulurenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij de toepassing van de werktijdverkorting bespreekt met de vakorganisatie. In dit geval zal de werkgever echter een suppletie betalen aan de werknemer op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet tot aan 100% van het bruto maandinkomen, onder voorwaarden en voor zover deze suppletie niet van invloed is op de sociale verzekeringsuitkering zelf.

b. Indien de betreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de werkgever en de vakorganisatie overleg plegen over het herzien van de in dit lid getroffen regeling.

8. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende maximaal zes aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind, dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. Dit verlof kan ingaan 4 weken voordat het kind in het

gezin komt. De werknemer kan een verzoek doen dit verlof gespreid op te nemen in een periode van 26 weken; deze periode begint 4 weken voordat het kind in het gezin komt. De werknemer heeft gedurende deze periode van maximaal zes weken recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.

9. Ouderschapsverlof

De werkgever is bereid voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd het wettelijk betaalde ouderschapsverlof van 9 weken tegen 70% van het (maximum) dagloon over deze periode van 9 weken aan te vullen tot 100% van het (maximum) dagloon.

ARTIKEL 12

Vakantie

1. Vakantie

a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

b. 1. De werknemer in de dag-, 2-, 3- en 5-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op 160 uur wettelijke vakantie met behoud van salaris.

2. Daarboven heeft de werknemer in de dag-, 2- en 3-ploegendienst recht op 40 uur bovenwettelijke vakantie, en de werknemer in de 5-ploegendienst op 32 uur bovenwettelijke vakantie, met behoud van salaris.

3. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar onderstaande leeftijd zal bereiken of heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder 2 genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op de navolgende extra bovenwettelijke vakantie:

45 jaar : 8 uur

50 jaar : 16 uur

55 jaar : 24 uur

60 jaar : 40 uur

62 jaar : 48 uur.

4. De werknemer die op de eerste dag van het vakantiejaar (1 januari) nog geen 20 jaar is, heeft in aanvulling op de hiervoor onder 2 genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op een extra bovenwettelijke vakantie van 24 uur per kalenderjaar.

5. Van de vakantie zullen naar individuele voorkeur 3 kalenderweken aaneengesloten kunnen worden opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in 5-ploegendienst 2 weken aaneengesloten met daarin 3 weekenden kan opnemen.
Een week aaneengesloten vakantie wordt gerekend als 5 diensten voor de 3-ploegendienst.

6. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.

c. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft voor elke maand van het dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de onder b genoemde vakantie.

d. 1. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15^{e} van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15^{e} van de maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.

2. Bij beëindiging van het dienstverband vóór de 15^{e} van een maand, evenals bij indiensttreding na de 15^{e} van een maand, wordt de werknemer voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.
In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

2. Tijdstip van de vakantie

a. Aaneengesloten vakantie
De eventuele aaneengesloten vakantie wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

b. Overige vakantie-uren
De overige vakantie-uren gelden in principe als uren die de werknemer redelijk verspreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. In overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad kunnen maximaal 16 vakantie-uren door de werkgever als collectieve vakantie-uren worden aangewezen, welk overleg in de regel zal plaatsvinden in de laatste maand van het voorafgaande of in de eerste twee maanden van het betrokken vakantiejaar. De uren moeten over alle dagen van de week redelijk gespreid worden.

c. Wanneer vakantie-uren samenvallen met een zogenaamde collectieve vrije dag, kan de werknemer alsnog op een in overleg vastgestelde datum aanspraak maken op de vakantie-uren.

d. De werknemer zal de hem toekomende vakantie-uren als regel vóór het einde van het vakantiejaar opnemen.

e. Wanneer een werknemer, die moet werken op feestdagen of brugdagen tussen feestdagen wanneer de andere werknemers collectief vrij zijn, vraagt om vakantie-uren te kunnen opnemen voorafgaande aan de bedoelde vrije dagen, zal dit verzoek alleen op grond van gemotiveerd bedrijfsbelang geweigerd kunnen worden.

3. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris.
De werknemer heeft echter wel aanspraak op wettelijke vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht:

a. in geval van zwangerschap-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg. De werknemer die dit verlof geniet, bouwt over de overeengekomen arbeidsduur volledige vakantierechten op gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;

b. omdat hij anders dan wegens zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg tegen zijn wil niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten;

c. wegens langdurig zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;

d. omdat hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire of vervangende dienst;

e. omdat hij vakantie geniet als bedoeld in artikel 7: 641 lid 3 van het BW (vakantie voortvloeiend uit bij een vorige werkgever verkregen vakantierechten);

f. omdat hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakorganisatie waarvan hij lid is;

g. omdat hij onvrijwillig werkloos is bij handhaving van het dienstverband;

h. omdat hij politiek verlof geniet als bedoeld in artikel 7:643 lid 3 BW.

Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats. Er vindt geen opbouw plaats van de bovenwettelijke vakantierechten. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal bij vrijaf volledige afschrijving van de dagen plaatsvinden tot een maximum van de wettelijke dagen.

De wettelijke vakantiedagen, vanaf 1 januari 2012, vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Wanneer de werknemer aannemelijk maakt redelijkerwijs niet in staat te zijn geweest om vakantie op te nemen, dan wordt de vervaltermijn van zes maanden omgezet naar een verjaringstermijn van vijf jaar voor de wettelijke dagen.

Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na opbouw.

4. Vakantie bij deeltijdarbeid

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen het in dit artikel aangeduide aantal vakantie-uren naar rato.

5. Vakantie bij arbeidsongeschiktheid

a. Indien de werknemer voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of de overige vakantie-uren ongeschikt tot werken is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie of snipperuren op een ander tijdstip, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.

b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of de overige vakantie-uren zal de tijd niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd.

De werknemer en de werkgever stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het onder a en b bepaalde nog toekomende vakantie-uren zullen worden genoten.

6. Vakantie bij ontslag

a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet in de opzegtermijn mag zijn begrepen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem deze worden uitbetaald.

c. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie-uren heeft genoten, is hij verplicht het over deze uren doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen, indien de beëindiging op eigen verzoek van de werknemer plaatsvindt, dan wel op grond van een voor de werkgever dringende reden.

7. Uitvoeringsbepalingen

a. Behalve wat betreft de overige vakantie-uren en onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel, kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijk genot van de vakantie dan nadat hij gedurende tenminste 2 maanden in dienst van de werkgever is geweest.

b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behalve in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie-uren binnen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

c. Een werknemer die in opdracht van de werkgever – en wel in overleg met de ondernemingsraad – arbeid moet verrichten op een moment waarop reeds eerder voor hem de aaneengesloten vakantieperiode werd vastgesteld, zal zijn vakantie dienen te verschuiven In dit geval worden de hieraan verbonden aantoonbare kosten door de werkgever vergoed.

Indien de opdracht tot het verrichten van het hiervoor bedoelde werk eerder dan 6 weken vóór de vastgestelde vakantie wordt gegeven, is alleen het onder b bepaalde van toepassing. De hiervoor bedoelde arbeid wordt niet beschouwd als overplaatsing in een andere dienst en ook is daarop niet van toepassing het bepaalde in artikel 9 lid 3.

d. De werknemer die volgens rooster op zaterdag en zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en zondagen opnemen.

8. Vakantietoeslag en gratificatie

a. Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.

2. De werknemer ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie in de maand mei, dan wel indien de werknemer dit verzoekt, uiterlijk één maand voor zijn vakantie een bedrag aan vakantietoeslag ter grootte van 8,33% van 12 maal het maandinkomen over de maand april met een minimum vakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers van bruto € 2709,50 per 1 januari 2026 en € 2879,49 per 1 januari 2027. Deze vakantietoeslag wordt verworven door zijn dienstverband gedurende het lopende kalenderjaar en indien en voor zover in die periode geen sprake is van onbetaald verlof.

3. Indien een werknemer niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is, dan wel indien er sprake is van onbetaald verlof, wordt de berekening volgens lid 2 op basis van evenredigheid uitgevoerd en zal eventueel verrekening plaatsvinden tegelijk met de laatste salarisbetaling.

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

5. Voor werknemers waarvan in het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur, dan wel in het dienstrooster, zal bij vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.

b. Gratificatie

Bovendien ontvangen de werknemers per kalenderjaar in de maand december op grond van het dienstverband sinds 1 januari van het lopende kalenderjaar een gratificatie ter grootte van 8,3% van 12 maal het maandinkomen over de maand december. In de maand mei van het lopende kalenderjaar ontvangen de werknemers een voorschot ter grootte van 5% van 12 maal het maandinkomen over de maand mei van het lopende kalenderjaar. Dit voorschot wordt in mindering gebracht op de 8,3% 13e maand uitkering over de maand december. Voor de werknemer, die een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten geniet, worden de gratificaties berekend alsof hij in de maand mei respectievelijk december zijn overeengekomen maandinkomen normaal zou hebben verdiend. Voor zover in het kader van de sociale verzekeringen uitkeringen, vergelijkbaar met de gratificaties en daarmee in verband staande, gedaan worden, worden zij op de bedoelde gratificaties in mindering gebracht. Het bepaalde in lid 8 onder a sub 5 is van overeenkomstige toepassing met betrekking tot gratificatie betaling.

c. Uitvoeringsbepalingen

De werknemer heeft voor iedere maand dienstverband in het betreffende vakantiejaar respectievelijk in de betreffende gratificatie verwervingsjaren recht op 1/12 deel van de onder a respectievelijk b bedoelde bedragen. De werknemer, die vóór het tijdstip van de uitkeringen van de bedoelde bedragen de dienst verlaat, ontvangt het gedeelte van die bedragen, waarop hij door zijn dienstverband recht heeft verkregen. Evenzo wordt bij ontslag na de bedoelde uitkeringen het in verhouding tot het dienstverband eventueel te veel genoten gedeelte van die bedragen verrekend.

9. Vakbondscontributie

De werkgever zal aan de werknemer die vakbondslid is desgewenst de mogelijkheid bieden om binnen de grenzen van de fiscale regelgeving, en zo lang als deze fiscale mogelijkheid in stand blijft, de contributie voor het lidmaatschap van de vakorganisatie uit het maandinkomen te betalen.

De vakbondscontributie over het jaar 2026 wordt netto vergoed. De wijze waarop dit wordt gerealiseerd, is aan werkgever.

ARTIKEL 13

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Door ziekte of ongeval (voor werknemers waarvan de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt)

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

2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de 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.

3. 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.

4. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 80% van het maandinkomen worden doorbetaald. Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die zijn overeengekomen in en uitgevoerd zijn op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

5. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt, eventueel met terugwerkende kracht, gedurende zowel de eerste als de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, aangevuld tot 100% van het maandinkomen.

6. Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Re-integratie-activiteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen. Partijen hebben in een protocol nadere afspraken gemaakt (zie Bijlage VII).

7. Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers worden de volgende afspraken gemaakt:

a. De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:

- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie, is artikel 8 lid 4 onder c van toepassing;
- Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 8 lid 4 onder c over het gewerkte deel van toepassing, indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is.
- over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar per jaar een afbouw plaats van respectievelijk 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- Afbouw van de ploegentoeslag vindt plaats volgens artikel 9 lid 2 onder d en van de consignatietoeslag volgens artikel 9 lid 3 onder d.

b. Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA voor 35 – 80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:

- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;

- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 8 lid 4 onder c van toepassing;
- Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 8 lid 4 onder c over het gewerkte deel van toepassing, indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is. Over het niet gewerkte deel zal naast de uitkering op grond van de WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte) gedurende een periode van 5 jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% van het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

9. Verzekering WGA-hiaat (benutten van < 50% van resterende verdiencapaciteit)

De werkgever is bereid een bijdrage in de premie te betalen voor werknemers die deelnemen aan de verzekering die werkgever bereid is te faciliteren. De bijdrage van de werkgever bedraagt 50% (tot maximaal 0,125%) van de verwachte totale premie van 0,25% van het maandinkomen.

10. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:

- loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek, dat hij bij de aanstelling heeft verzwegen en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  d. zonder deugdelijke grond geen passend werk 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.
- loonbetaling en aanvulling op te schorten, dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV;
  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.

  Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in dit artikel genoemde aanvullingen.

11. De in leden 2 tot en met 5 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en worden niet toegekend aan werknemers die na de pensioengerechtigde leeftijd in dienst treden.

ARTIKEL 14

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag worden door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en/of de WAO, de WIA en de Toeslagenwet.

Onder de nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;

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

   de minderjarig wettige of erkende natuurlijke kinderen.

   Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld: 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 als hierboven bedoeld 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.

   Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

   Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd bestaat.

ARTIKEL 15

Pensioen

Geldend tot de overgang van PGB in verband met de Wet toekomst pensioenen, naar verwachting per 1 januari 2027:

1. Alle werknemers worden op de daartoe gestelde voorwaarden opgenomen in de bij de werkgever geldende pensioenregeling. De pensioenregeling is ondergebracht bij Pensioenfonds PGB.

In bijlage IX staan de hoofdkenmerken van de pensioenregeling weergegeven. Alleen voor dit pensioenartikel van deze cao wordt onder 'werknemer' verstaan alle werknemers in dienst van ESKA B.V.

2. Voor de werknemers die in dienst waren voor 1 januari 2006 en deelnamen aan de pensioenregeling die ondergebracht was bij de Stichting Pensioenfonds Smurfit Kappa Nederland geldt een compensatieregeling. Daarnaast geldt een compensatieregeling voor de werknemers die in dienst waren voor 1 januari 2010.

3. Financiering pensioenregeling

Over de financiering van de pensioenregeling is overeengekomen om de totale pensioenpremie te maximeren op 31% van de pensioengrondslag. Indien de pensioenpremie in enig jaar deze 31% overstijgt wordt de opbouw, na aanwending van de eventueel gespaarde premie-egalisatiereserve, in datzelfde jaar naar evenredigheid aangepast. Er is ook een minimumpremie overeengekomen. Premiestijgingen en-dalingen binnen de tussen partijen afgesproken maximum- en minimumbandbreedtes vinden plaats in de verhouding 80% werkgever en 20% werknemer.

4. Minimumpremie zonder opbouwtekort

Indien geen sprake is geweest van een opbouwtekort in de voorafgaande 5 jaren is de hoogte van de minimumpremie in principe 25% van de pensioengrondslag. Indien de pensioenpremie onder dit niveau komt, wordt de door de pensioenuitvoerder berekende premie verhoogd met maximaal 2% van de pensioengrondslag (bufferpremie). Deze extra premie is bedoeld als een premie-egalisatiereserve en wordt ondergebracht bij de pensioenuitvoerder. Indien de totale pensioenpremie, inclusief bufferpremie, boven de 25% uitkomt, wordt de totale pensioenpremie gemaximeerd op 25%.

Er wordt geen bufferpremie betaald indien de door de pensioenuitvoerder berekende premie 25% of meer bedraagt (zie bijlage IX voor tabellen van de bufferpremie).

De premie-egalisatiereserve is primair bedoeld om de in voorafgaande 5 jaar gemiste pensioenopbouw op een later moment (gedeeltelijk) in te halen. Partijen kunnen afspreken om de premie-egalisatiereserve ook voor andere pensioendoeleinden te gebruiken.

5. Minimumpremie met opbouwtekort

Indien wel sprake is geweest van een opbouwtekort in de voorafgaande 5 jaren wordt in afwijking van de situatie geschetst in lid 4 (Minimumpremie zonder opbouwtekort) ook een bufferpremie betaald indien de door de pensioenuitvoerder berekende premie lager is dan 28%. De bufferpremie bedraagt in dat geval maximaal 1% van de pensioengrondslag. Indien de totale pensioenpremie, inclusief bufferpremie, boven de 28% uitkomt wordt de totale pensioenpremie gemaximeerd op 28%.

Er wordt geen bufferpremie betaald indien de door de pensioenuitvoerder berekende premie 28% of meer bedraagt (zie bijlage IX voor tabellen van de bufferpremie).

6. Hoogte premie-egalisatiereserve

De premie-egalisatiereserve bedraagt maximaal 5% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag. Indien de premie-egalisatiereserve boven dit niveau uitkomt, wordt verdere buffervorming gestaakt.

7. Financiering premie-egalisatiereserve

De financiering van de premie-egalisatiereserve gebeurt in de afgesproken premieverdeling in de verhouding 80% werkgever en 20% werknemers.

8. Eigen bijdrage werknemer

De werknemersbijdrage bedraagt per 1 juli 2022 6,75% van de pensioengrondslag.

De hoogte van de eigen bijdrage wordt aangepast op de in lid 3 van dit artikel genoemde wijze wanneer de pensioenuitvoerder de hoogte van de premie wijzigt.

9. Indien een werknemer gebruik maakt van het ouderschapsverlof zal hij in de gelegenheid worden gesteld de pensioenopbouw te continueren.

10. Pensioenrechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van dit cao-artikel te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit dit cao-artikel. Het huidige cao-artikel heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de bepalingen over pensioen uit voorgaande cao(en).

Geldend vanaf de overgang van PGB in verband met de Wet toekomst pensioenen, naar verwachting per 1 januari 2027:

1. In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling. De pensioenregeling is een solidaire premieregeling. Voor de uitvoering van de pensioenregeling heeft werkgever zich met ingang van 1 januari 2012 vrijwillig aangesloten bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: Pensioenfonds PGB). Het contract met Pensioenfonds PGB is aangegaan voor de duur van vijf jaar en per 1 januari 2022 verlengd met vijf jaar.

2. De pensioenovereenkomst is hetgeen in dit artikel met betrekking tot pensioen is bepaald.

3. De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Pensioenfonds PGB zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.

4. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.

5. De totale pensioenpremie is vastgesteld op maximaal 31% van de pensioengrondslag en minimaal 25% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage bedraagt bij de maximale totale premie van 31%, 6,75% van de pensioengrondslag, en wordt ingehouden op het bruto salaris. Bij een lagere totale premie gaat de werknemersbijdrage in de verhouding 80 : 20 (werkgever : werknemer) naar beneden. Dus bij een totale premie van 29% wordt de verdeling: 22,65% voor de werkgever en 6,35% voor de werknemer.

6. Indien en voor zover Pensioenfonds PGB het pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.

7. De bepalingen in dit artikel zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.

8. In bijlage IX staan de hoofdkenmerken van de pensioenregeling weergegeven. Alleen voor dit pensioenartikel van deze cao wordt onder 'werknemer' verstaan alle werknemers in dienst van ESKA B.V.

ARTIKEL 16

Regeling kwartaaldagen

1. De regeling kwartaaldagen is uitsluitend van toepassing op de werknemer die bij de werkgever in dienst was vóór 1 januari 2011.

2. De werknemer kan pas voor deze regeling kwartaaldagen in aanmerking komen als hij een ononderbroken diensttijd bij de werkgever heeft van ten minste 10 jaar.

3. De ingangsdatum voor deelname is gekoppeld aan de AOW-leeftijd. Deelname aan de regeling is mogelijk 10 jaar voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd. Deelname start vanaf het begin van het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd bereikt om aan de regeling te kunnen deelnemen.

Voorbeeld: een werknemer is geboren in maart 1957; de AOW-leeftijd voor deze werknemer is 67 jaar en de AOW gaat in 2024 in. Deze werknemer kan 10 jaar daarvoor aan de regeling kwartaaldagen gaan deelnemen. Dat is in dit voorbeeld met ingang van 1 januari 2014.

Op het moment dat de AOW-leeftijd wordt verhoogd, geldt een overgangsmaatregel voor de werknemer die op dat moment van verhoging van de AOW-leeftijd al deelnemer is aan deze regeling. De overgangsregeling houdt in dat deze werknemer een extra jaar ‘doorbrengt’ in het jaar waar hij zit op het moment dat de AOW-leeftijd wordt verhoogd.

4. De werknemer komt in deze regeling in aanmerking voor zowel tijd (dagen) als geld (toeslag). De mogelijkheid bestaat voor werknemers, die in een kalenderjaar de ondervermelde leeftijd bereiken, om vanaf het begin van dat kalenderjaar hun werktijd te verminderen en wel als volgt:

Het aantal beschikbare dagen is met ingang van 1 januari 2014 als volgt:

- 57 t.e.m. 59 jaar: 12 dagen per jaar (3 dagen per kwartaal);
- 60 t.e.m. 65 jaar: 14 dagen per jaar (3,5 dagen per kwartaal);
- 66 tot de AOW-leeftijd: 20 dagen per jaar (5 dagen per kwartaal).

Voor de parttime werknemer worden deze dagen naar rato van de omvang van zijn arbeidsduur vastgesteld.

5. Over de niet gewerkte tijd zal het salaris 85% van het brutosalaris bedragen. Met ingang van 60 jaar wordt het volledige salaris doorbetaald over de niet gewerkte tijd. De werknemer kan per kwartaal niet meer dagen opnemen als aangegeven. De dagen moeten per kwartaal opgenomen worden; niet opgenomen dagen in het kwartaal vervallen.

Ook in geval van ziekte vervallen de dagen.

6. De werkgever garandeert dat de kwartaaldagen op basis van deze regeling daadwerkelijk in overleg tussen werkgever en werknemer opgenomen kunnen worden.

7. De werknemer komt, naast de dagen zoals vermeld in lid 4, ook in aanmerking voor een maandelijkse vaste bruto toeslag op het maandinkomen. Deze vaste toeslag maakt wel deel uit van de grondslag voor pensioen, maar niet van de grondslag voor de vakantietoeslag en de gratificatie. De pensioenpremie voor de werknemer is gelijk aan de premie in de basispensioenregeling.

De vaste toeslag bedraagt:

- Voor 57 t.e.m. 59 jaar: 3,06%;
- Voor 60 t.e.m. 61 jaar: 3,57%;
- Voor 62 t.e.m. 65 jaar: 4,2%;
- Voor 66 jaar en ouder: 6%.

8. De werknemer die geen gebruik meer wenst te maken van de kwartaaldagen dient dit uiterlijk 1 maand voor het einde van het kalenderjaar aan te geven. De werknemer komt dan nog wel in aanmerking voor de toeslag volgens lid 7.

ARTIKEL 17

Bedrijfskleding

Een werknemer heeft recht op het ontvangen van 4 overalls of andere werkkleding en een paar veiligheidsschoenen per 2 jaar. Deze goederen blijven eigendom van de werkgever en mogen niet buiten het bedrijf worden gedragen. Ingeval van voortijdige slijtage ten gevolge van gebruik binnen de onderneming, ter beoordeling van de werkgever, zal tegen inlevering van de oude, vervanging door nieuwe worden toegepast. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking moeten bedrijfskleding en veiligheidsschoenen worden ingeleverd.

ARTIKEL 18

Ondernemingsraad

Voor het bevorderen van een regelmatig overleg tussen werkgever en alle in het bedrijf werkzame werknemers is ingevolge de Wet op de ondernemingsraden een ondernemingsraad ingesteld.

ARTIKEL 19

Personeelshandboek

1. De werkgever is bevoegd, in overleg met de ondernemingsraad, een personeelshandboek, met nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid, in het bedrijf in te voeren.
2. Het personeelshandboek mag geen bepalingen bevatten, die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde.
3. De vaststelling of wijziging van het personeelshandboek geschiedt in overleg tussen de werkgever en de vakorganisatie.

ARTIKEL 20

Afwijkende arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden van groepen werknemers, die in gunstige zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden die in de cao geregeld zijn, zullen door de werkgever niet in ongunstige zin gewijzigd worden dan na voorafgaand overleg met de vakorganisatie.

ARTIKEL 21

Duur en opzegging

Deze cao is aangegaan per 1 juni 2025 en eindigt zonder dat opzegging is vereist van rechtswege op 30 juni 2027 om 24.00 uur.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ener zijde:	Partij ter andere zijde:
ESKA B.V.	FNV
te Hoogezand-Sappemeer	te Utrecht

BIJLAGE I

Groepsindeling

Groep I	0	t/m	24,5 punt
Groep II	25	t/m	44,5 punt
Groep III	45	t/m	64,5 punt
Groep IV	65	t/m	84,5 punt
Groep V	85	t/m	104,5.punt
Groep VI	105	t/m	124,5 punt
Groep VII	125	t/m	144,5 punt
Groep VIII	145	t/m	164,5 punt
Groep IX	165	t/m	189,5 punt

De functielijst ligt ter inzage bij de Afdeling Personeelszaken. De vakorganisatie ontvangt hiervan een afschrift.

Beroepsprocedure

1. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep (zo mogelijk aantal punten) waarin die functie is ingedeeld.

2. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef of een andere in het bedrijf aangegeven weg).

3. Indien langs de in punt twee aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar aan de districtsbestuurder van zijn vakorganisatie voorleggen. In overleg met de betrokken werknemer kan de districtsbestuurder het bezwaar aan de deskundige van de vakorganisatie doorzenden.

4. De vakorganisatiedeskundigen nemen dan de klacht in behandeling en stellen een onderzoek ter plaatse in, waarbij deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn.

5. De uitspraken van deskundigen, indien met elkaar in overeenstemming, zullen bindend zijn. Mochten de deskundigen niet tot overeenstemming komen, dan zal de groepsindeling van de betreffende functionaris aan de betrokken beleidsinstanties voorgelegd worden.

6. Indien bovenbedoeld onderzoek leidt tot een herwaardering, respectievelijk tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum waarop de betrokken werknemer zijn klacht heeft ingediend.

7. Bij een herindeling worden de ter zake geldende cao-bepalingen ter vaststelling van het nieuwe schaalsalaris in acht genomen.

BIJLAGE II

Salarisschalen

Maandsalarissen per 1 juni 2025
(inclusief een verhoging van 1 %)

Aanloopschaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
80 % schaalminimum	2232,06	2273,05	2331,46	2406,02	2496,05	2596,75	2737,14	2890,
90 % schaalminimum	2511,06	2557,18	2622,89	2706,78	2808,05	2921,35	3079,29	3252,

Functiejarenschaal trede	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	2790,07	2841,31	2914,32	3007,53	3120,06	3245,94	3421,43	3613,

1	2843,81	2905,07	2984,89	3089,78	3188,08	3319,84	3499,51	3710,
2	2905,07	2967,24	3054,49	3167,89	3259,39	3392,04	3577,57	3800,
3	2960,52	3027,69	3126,76	3245,12	3327,43	3461,73	3656,50	3894,
4	3017,62	3091,48	3226,67	3354,27	3397,90	3535,60	3739,61	3988,
5					3499,51	3607,76	3816,88	4081,
6						3680,82	3896,61	4173,
7							3973,85	4268,
8								4360,
9								

Maandsalarissen per 1 mei 2026
(inclusief een verhoging van € 40,=)

Aanloopschaal	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**
80 % schaalminimum	**2264,06**	**2305,05**	**2363,46**	**2438,02**	**2528,05**	**2628,75**	**2769,14**	**2922,**
90 % schaalminimum	**2547,06**	**2593,18**	**2658,89**	**2742,78**	**2844,05**	**2957,35**	**3115,29**	**3288,**

Functiejarenschaal

trede	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**
0	2830,07	2881,31	2954,32	3047,53	3160,06	3285,94	3461,43	3653,
1	2883,81	2945,07	3024,89	3129,78	3228,08	3359,84	3539,51	3750,
2	2945,07	3007,24	3094,49	3207,89	3299,39	3432,04	3617,57	3840,
3	3000,52	3067,69	3166,76	3285,12	3367,43	3501,73	3696,50	3934,
4	3057,62	3131,48	3266,67	3394,27	3437,90	3575,60	3779,61	4028,
5					3539,51	3647,76	3856,88	4121,
6						3720,82	3936,61	4213,
7							4013,85	4308,
8								4400,
9								

Maandsalarissen per 1 juli 2026
(inclusief een verhoging van 2 %)

Aanloopschaal	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**
80 % schaalminimum	**2309,34**	**2351,15**	**2410,73**	**2486,78**	**2578,61**	**2681,33**	**2824,53**	**2981,**
90 % schaalminimum	**2598,00**	**2645,05**	**2712,07**	**2797,63**	**2900,93**	**3016,49**	**3177,59**	**3354,**

Functiejarenschaal

trede	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**
0	2886,67	2938,94	3013,41	3108,48	3223,26	3351,66	3530,66	3726,
1	2941,49	3003,97	3085,39	3192,38	3292,64	3427,04	3610,30	3825,
2	3003,97	3067,38	3156,38	3272,05	3365,38	3500,68	3689,92	3916,
3	3060,53	3129,04	3230,10	3350,82	3434,78	3571,76	3770,43	4013,
4	3118,77	3194,11	3332,00	3462,16	3506,66	3647,11	3855,20	4108,

5					3610,30	3720,72	3934,02	4203,
6						3795,24	4015,34	4297,
7							4094,13	4394,
8								4488,
9								

Maandsalarissen per 1 januari 2027
(inclusief een verhoging van € 75,=)

Aanloopschaal	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**
80 % schaalminimum	**2369,34**	**2411,15**	**2470,73**	**2546,78**	**2638,61**	**2741,33**	**2884,53**	**3041,**
90 % schaalminimum	**2665,50**	**2712,55**	**2779,57**	**2865,13**	**2968,43**	**3083,99**	**3245,09**	**3421,**

Functiejarenschaal

trede	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**
0	2961,67	3013,94	3088,41	3183,48	3298,26	3426,66	3605,66	3801,
1	3016,49	3078,97	3160,39	3267,38	3367,64	3502,04	3685,30	3900,
2	3078,97	3142,38	3231,38	3347,05	3440,38	3575,68	3764,92	3991,
3	3135,53	3204,04	3305,10	3425,82	3509,78	3646,76	3845,43	4088,
4	3193,77	3269,11	3407,00	3537,16	3581,66	3722,11	3930,20	4183,
5					3685,30	3795,72	4009,02	4278,
6						3870,24	4090,34	4372,
7							4169,13	4469,
8								4563,
9								

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

BIJLAGE III

Regeling partieel leerplichtigen

(als bedoeld in artikel 6 onder A lid 7 en artikel 12 lid 1 onder b sub 6)

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

3. De in de cao bepaalde werktijden en bovenwettelijke vakantie zal met ingang van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.

4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

5. In geval een werknemer toch op een van de in 4 bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen.

Pas als voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in 3.

BIJLAGE IV

AWVN Regeling

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

BIJLAGE V

Afspraken met betrekking tot tijdelijk personeel

(inleenpersoneel/uitzendkrachten)

Voor uitzendkrachten geldt dat zij gedurende de inleenperiode op grond van de ABU-cao bij de werkgever worden beloond volgens onderstaande systematiek en de inlenersbeloning van de ABU-cao.:

1. Toepassing van de salarisgroep overeenkomstig de functie/werkzaamheden, met inachtneming van artikel 7 lid 2 onder a uit de cao.

2. Tijdelijk personeel werkzaam in dagdienst, 2-ploegendienst respectievelijk 3-ploegendienst, wordt betaald op basis van 0,63% per gewerkt uur; indien en voor zover gewerkt wordt in de 2- en 3-ploegendienst, wordt deze betaling verhoogd met de betreffende ploegentoeslag.

3. Tijdelijk personeel werkzaam in de volcontinue dienst wordt per gewerkte dienst betaald op basis van 1/216 x 12 x maandsalaris en ploegentoeslag.

4. Overwerkbeloning wordt betaald volgens artikel 9 lid 3 en 9 lid 4 van de cao.
Indien in ploegendienst wordt gewerkt volgens het bepaalde in artikel 6 lid 3, wordt over de gewerkte uren volgens de cao ploegentoeslag betaald. Een uitzendkracht die werkt in ploegendienst en vakantie opneemt, krijgt de ploegentoeslag doorbetaald.

5. Boven de beloning als vermeld onder de punten 1 t/m 4 komt alleen vakantietoeslag op het niveau van 8,33% naar rato van gewerkte uren.

6. Vrijaf op het niveau van 25 dagen per jaar voor dagdienst, 2- en 3-ploegendienst en 25 dagen per jaar voor 5-ploegendienst naar rato van gewerkte uren.

7. Vakantiereservering: Het aantal werkbare dagen voor dagdienst, 2- en 3-ploegendienst is vastgesteld op 206 dagen per jaar, hetgeen overeenkomt met een reservering van 12,13%. Het aantal werkbare dagen voor de 5-ploegendienst is vastgesteld op 191 dagen per jaar, hetgeen overeenkomt met een reservering van 12,56%.

8. Opleiding van uitzendkrachten:
Als ESKA aangeeft dat een uitzendkracht tijdens de uitzendperiode een aanvullende opleiding moet volgen dan worden de kosten van die opleiding en de uren van die opleiding vergoed door ESKA. Noodzakelijke opleidingen voorafgaand aan de inzet van uitzendkrachten zijn de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau als werkgever en de uitzendkracht.

9. Toepassing van de salaristabellen conform de op dat moment van toepassing zijnde cao.

BIJLAGE VI

Scholing

1. Voor opleidingen zowel intern als extern, die op verzoek van de werkgever worden gevolgd, wordt de lestijd vallend buiten het voor de werknemer geldend dienstrooster uitbetaald als normaal gewerkte uren. Opleidingen die noodzakelijk zijn om de functie te kunnen uitvoeren worden in beginsel binnen de gebruikelijke werktijd gegeven. Mocht dit niet mogelijk zijn dan wordt deze opleiding als overwerk vergoed.

2. Indien een werknemer op eigen initiatief een opleiding wenst te volgen, zal overleg plaatsvinden tussen werkgever en werknemer. De werkgever zal dit verzoek in beginsel positief benaderen, tenzij overwegingen van bedrijfsbelang zich hiertegen verzetten. Werkgever en werknemer zullen bij honorering van het verzoek overleg plegen over de voorwaarden die van toepassing zullen zijn.

3. De werkgever maakt afspraken met de ondernemingsraad over scholingsuren die verplicht worden gesteld in het kader van Arbo.

BIJLAGE VII

Protocol arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling

bij ziekte voor werknemers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt

Voor werknemers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, vindt doorbetaling tijdens ziekte plaats in het eerste ziektejaar van 100% en 80% in het tweede ziektejaar. Pensioenopbouw in het 2e ziektejaar zal op basis van 100% worden voortgezet.

Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om - en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van werk, al dan niet aangepast.

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

Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn.

Re-integratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

De (bedrijf)arts en/of casemanager hebben in de begeleiding een adviserende en ondersteunende rol. Formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Overleg (SMO), dat een bindend oordeel geeft. Het SMO zal ook in het 2e ziektejaar de re-integratieactiviteiten blijven monitoren. Indien de noodzaak daartoe bestaat kan in incidentele gevallen een toetsingscommissie in het leven geroepen worden, bestaande uit 3 personen, te weten 1 vertegenwoordiger namens elk van de partijen en een onafhankelijke deelnemer.

Per 1 januari 2012 heeft werkgever de dekking voor het WGA risico ondergebracht bij een private verzekeraar.

BIJLAGE VIII

Protocol

1. Productiestops

Partijen spreken nadrukkelijk af dat de in de cao vastgelegde productiestops strikt zullen worden nageleefd. Mocht de bedrijfssituatie het onverhoopt noodzakelijk maken hiervan af te wijken dan kan dat alleen in overleg met de vakorganisatie.

2. Weekendoverwerk en ziekengelduitkering

Na een verzoek van partijen heeft het bestuur van de uitvoeringsinstelling de volgende instructie gegeven:
"De verdiensten voor werkzaamheden verricht op zaterdag of zondag (onder andere voor het schoonmaken, reparatie en onderhoud van machines) tellen mee voor de dagloonberekening, krachtens de ziektewet, indien de voornoemde werkzaamheden roostermatig zijn c.q. worden verricht en niet als incidenteel te beschouwen zijn. De vergoedingen welke voor deze werkzaamheden worden betaald, zijn niet als overwerkvergoeding te beschouwen, daar zij een onderdeel vormen van het loon dat de werknemers normaal ontvangen, mits de bedoelde werkzaamheden roostermatig verricht worden en niet incidenteel zijn."
Consignatievergoeding en vergoeding van overwerk in eenlingfuncties, mits structureel en roostermatig, zullen worden meegenomen in de dagloonberekening. Onder overwerk in eenlingfuncties wordt in dit kader verstaan: overwerk in het weekend.

3. Preventie- en arbeidsongeschiktheid/WAO/WIA

De werkgever voert een actief beleid met het doel om werknemers gezond de pensioengerechtigde leeftijd te laten halen. De werkgever pleegt een maximale inspanning om arbeidsongeschiktheid en instroom in de WAO/WIA te voorkomen middels maatregelen voortkomende uit onder meer leeftijdsbewust personeelsbeleid, Arbo- en gezondheidsbeleid.

Dit beleid zal vorm worden gegeven door een actief preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid. Indien desondanks gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid ontstaat, zal herplaatsing in eerste instantie gericht zijn op herplaatsing binnen de eigen onderneming.

Mocht dit niet tot het gewenste resultaat leiden dan zullen de herplaatsingsmogelijkheden bij derden onderzocht worden.

In gevallen van herplaatsing wordt van werknemers een actieve medewerking verlangd om passende werkzaamheden te aanvaarden. Hierbij past een mobiele opstelling en de bereidheid om de eventueel noodzakelijke scholing te volgen.

In geval van externe plaatsing zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad komen tot het zo nodig inschakelen van één of meerdere re-integratiebedrijven. De vakorganisatie zal hierover worden geïnformeerd.

Werkgever zal zich maximaal inspannen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met inschakeling van de benodigde expertise in principe intern, en mocht dit niet mogelijk zijn, extern te herplaatsen. Hierbij past de nadrukkelijke constatering dat werkgever niet tot het onmogelijke is gehouden.

4. Arbeidstijden

Ten aanzien van 4 x 9 werken in dagdienst wordt voorgesteld dit mogelijk te maken onder de randvoorwaarden dat dit past binnen de bedrijfsvoering en dat rekening gehouden wordt met de bezetting en rekening wordt gehouden met het specialistisch karakter van de functie.

Indien door groepen werknemers structureel in 3-ploegendienst moet worden gewerkt, zal de werkgever laten onderzoeken of de hoeveelheid werk en de momenten waarop dat moet worden verricht, andere roostervormen toestaat.

5. Bijzondere persoonlijke omstandigheden

De werkgever zal voor werknemers die buiten hun schuld als gevolg van bijzondere persoonlijke omstandigheden niet in staat zijn hun functie in volle omvang uit te oefenen, tot maatwerkoplossingen komen, die passen binnen 'goed werkgeverschap'.

6. In-, door- en uitstroombeleid

Over de resultaten van het in-, door- en uitstroombeleid zal de vakorganisatie tijdens het periodiek overleg worden geïnformeerd. De vakorganisatie wordt dan tevens geïnformeerd over het gevoerde opleidingsbeleid.

9. Normbezetting
Partijen hebben de intentie om een andere balans tussen flexibel en vast personeel te realiseren: minder flex meer vast. Gezien de marktontwikkelingen is behoud van een zekere mate van flexibiliteit noodzakelijk. Om in aanmerking te komen voor een vast dienstverband zullen flexibele krachten wel aan bepaalde opleidingseisen moeten kunnen voldoen. De ontwikkelingen over de verhouding vast/flexibel worden ieder kwartaal met de OR besproken.

10. Werkkostenregeling
De werkgever kijkt naar de mogelijkheid om de eventuele vrije ruimte van de WKR te gebruiken voor uitruil van bruto looncomponenten. Daarbij geldt wel een ondergrens van € 100,- per werknemer om de administratieve last te beperken.

11. Onbereikbaarheid
Partijen zullen tijdens de looptijd het recht op ‘onbereikbaarheid’ van werknemers nader uitwerken.

12. Bijdrage internationale kadercursus
ESKA zal t.b.v. de internationale kadercursus en jaarlijkse bijdrage doen voor maximaal 4 werknemers met een vergoeding van maximaal € 300,-.

13. Werkingssfeer cao
Het onderzoek of een meerderheid van de werknemers van HP-A behoefte heeft om toe te treden tot de functiegroep 10 en daarmee onder de cao komen te vallen inclusief alle ‘lusten en lasten’ van de cao, wordt afgerond voor 1 januari 2027.

BIJLAGE IX

Pensioenregeling

Geldend tot de overgang van PGB in verband met de Wet toekomst pensioenen, naar verwachting per 1 januari 2027:

	Pensioenregeling ESKA B.V.
Uitvoerder	Pensioenfonds PGB per 1-1-2012
Pensioensysteem	Voorwaardelijk geïndexeerd middelloon (uitkeringsovereenkomst)
Deelnemers	Alle werknemers in dienst van ESKA B.V.
Aanvang deelname pensioenregeling	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
Pensioengevend salaris	12 maal maandsalaris plus vakantietoeslag- (incl. gratificatie, ploegentoeslag, consignatietoeslag en de persoonlijke toeslag kwartaaldagen plus eventuele andere vaste persoonlijke toeslagen). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.
Maximum salaris	Het Pensioengevend salaris waarover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 fiscaal gefacilieerd pensioen mag worden opgebouwd is gemaximeerd op € 137.800 (2026).
Franchise	2026: € 20.355 (op fulltime basis). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast conform de CPI van juli van het voorgaande jaar. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag (PG)	Pensioengevend salaris minus franchise
Opbouw en verzekerde pensioenen in de Middelloonregeling	
Ouderdomspensioen	2026: Per deelnemersjaar 1,67% van de pensioengrondslag * parttime factor
Partnerpensioen	70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen	14% van het ouderdomspensioen
Compensatieregelingen geldend voor werknemers in dienst voor 1-1-2010	
Opbouw ouderdomspensioen	Compensatieregelingen voor werknemers in dienst voor 1-1-2006 die deelnamen aan de pensioenregeling bij Stichting Pensioenfonds Smurfit Kappa Nederland: Leeftijdsafhankelijke percentages en vastgestelde bedragen, voor zover fiscaal mogelijk onder te brengen in de vorm van extra pensioenopbouw via een eigen pensioenspaarrekening bij PGB. Het restant wordt bruto uitbetaald. Voor

	Pensioenregeling ESKA B.V.
	werknemers in dienst na 1-1-2006 en voor 1-1-2010 gelden lagere percentages en vaste bijdragen. Vanaf 1-1-2016 worden de percentages en bedragen niet meer aangepast in verband met de leeftijd. De vastgestelde bedragen van 2015 worden jaarlijks met 2% verhoogd. De eenmalig vastgestelde compensatie bij de overgang naar Zwitserleven in 2007 blijft ongewijzigd,
Overig	
ANW-hiaat	Vrijwillige ANW-hiaat regeling met leeftijdsafhankelijke premie
Voorwaardelijke toeslagregeling	Eventuele toeslagverlening voor actieven en inactieven is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals PGB dat uitvoert. Indexeringswijze van het maximum premiesalaris voor de werknemer is de gemiddelde verhoging van de cao lonen ESKA van het voorgaande jaar.
Premie werkgever in 2026	31% van de pensioengrondslag onder aftrek van de deelnemersbijdrage. Dit is inclusief premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
Excedent Arbeidsongeschiktheidspensioen	70% van het excedent salaris (boven max. SV-loon) bij volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid verzekerd bij PGB .
Deelnemersbijdrage in januari 2026	6,75% over vaste maandsalaris (incl. vakantietoeslag) tot maximaal € 137.800 minus franchise (€ 20.355). 6,75% over de eindejaarsuitkering 6,75% over de ploegentoeslag (incl. vakantietoeslag). 6,75% over de consignatievergoeding. 6,75% over de toeslag seniorendagen.

Tabellen bufferpremie

Tabel 1: Afgelopen 5 jaar **geen** korting pensioenopbouw

Hoogte PGB premie	Bufferpremie	Extra bijdrage ESKA	Extra bijdrage werknemers
20%	+2%	+1,6%	+0,4%
23%	+2%	+1,6%	+0,4%
24%	+1%	+0,8%	+0,2%
25%	0%	0%	0%
27%	0%	0%	0%
29%	0%	0%	0%

Tabel 1: Afgelopen 5 jaar **wel** korting pensioenopbouw

Hoogte PGB premie	Bufferpremie	Extra bijdrage ESKA	Extra bijdrage werknemers
20%	+2%	+1,6%	+0,4%
23%	+2%	+1,6%	+0,4%
24%	+1%	+0,8%	+0,2%
25%	+1%	+0,8%	+0,2%
27%	+1%	+0,8%	+0,2%
28%	0%	0%	0%
30%	0%	0%	0%

Geldend vanaf de overgang van PGB in verband met de Wet toekomst pensioenen, naar verwachting per 1 januari 2027:

1. De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

	Pensioenregeling ESKA B.V.
Soort regeling	De pensioenregeling heeft het karakter van een solidaire premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling is een solidaire premieregeling uitgevoerd door Pensioenfonds PGB.
Pensioenbudget	De premie bedraagt maximaal 31% van de pensioengrondslag (met een max. salaris tot € 137.800,- niveau 2026) en minimaal 25% van de pensioengrondslag. Vanuit het pensioenbudget wordt gespaard voor ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf de pensioendatum. Daarnaast worden uitvoeringskosten, premies risicoverzekeringen, compensatie lasten en alle overige kosten die gemoeid zijn met de pensioenregeling uit het pensioenbudget gefinancierd.
Pensioenreglement	Het pensioenreglement van Pensioenfonds PGB voor de solidaire premieregeling; De aanvulling op de solidaire premieregeling van Pensioenfonds PGB voor Eska B.V. zoals vastgelegd in Bijlage I bij de vrijwillige uitvoeringsovereenkomst met Pensioenfonds PGB.
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding.

Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. De pensioenrichtleeftijd in dit artikel wijzigt, als Pensioenfonds PGB deze wijzigt.
Pensioengevend salaris	12 maal maandsalaris plus vakantietoeslag- (incl. gratificatie, ploegentoeslag, consignatietoeslag en de persoonlijke toeslag kwartaaldagen plus eventuele andere vaste persoonlijke toeslagen). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 137.800,-(cijfer 2026).
Franchise	De franchise is € 20.355,- (cijfer 2026). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de ontwikkeling van de enkelvoudige AOW. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964. Indien dit het geval mocht zijn, wordt de franchise gelijkgesteld aan de fiscaal minimaal toegestane franchise.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse premie voor de opbouw van pensioenvermogen ten behoeve van ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de pensioendatum	Het pensioenbudget is uitgangspunt voor de vaststelling van de premie voor jaarlijks opbouw van pensioenvermogen. De bruto premie per 1 januari 2027 bedraagt 30,5% van de pensioengrondslag. Hiervan worden uitvoeringskosten, premies risicoverzekeringen en compensatie lasten afgetrokken. Na aftrek blijft de spaarpremie over. Met deze spaarpremie wordt gespaard voor ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de pensioendatum. De spaarpremie kan jaarlijkse hoger of lager zijn. De spaarpremie kan nooit meer zijn dan het fiscale maximum. De spaarpremie wordt collectief belegd door Pensioenfonds PGB. De rendementen (positief en negatief) worden door middel van door Pensioenfonds PGB vooraf vastgestelde regels verdeeld onder de deelnemers. Het pensioenvermogen gaat omhoog als het meezit en kan als het tegenzit omlaag gaan. Het risico wordt beheerst en afgebouwd richting de pensioendatum (d.m.v. een zogenaamde lifecycle).
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	32% van het bruto pensioengevend salaris onafhankelijk van diensttijd; verzekerd op risicobasis. Bij uitdiensttreding stopt deze verzekering.
Tijdelijk partnerpen-sioen bij overlijden tijdens dienstverband	Er is een collectief tijdelijk partnerpensioen ondergebracht bij Pensioenfonds PGB. Het verzekerd bedrag is € 5.000 (cijfer 2025). Het cijfer stijgt mee met de stijging van de wettelijke ANW uitkering, voor het eerst per 1 januari 2028. De premie is onderdeel van het budget.
Wezenpensioen	20% van het bruto pensioengevend salaris onafhankelijk van diensttijd; verzekerd op risicobasis. Het wezenpensioen keert uit tot het kind de 25-jarige leeftijd bereikt. Bij uitdiensttreding stopt deze verzekering.

Compensatie-regelingen geldend voor werknemers in dienst voor 1-1-2010	Compensatieregelingen voor werknemers in dienst voor 1-1-2006 die deelnamen aan de pensioenregeling bij Stichting Pensioenfonds Smurfit Kappa Nederland: Leeftijdsafhankelijke percentages en vastgestelde bedragen, voor zover fiscaal mogelijk onder te brengen in de vorm van extra pensioenopbouw via een eigen pensioenspaarrekening bij PGB. Het restant wordt bruto uitbetaald. Voor werknemers in dienst na 1-1-2006 en voor 1-1-2010 gelden lagere percentages en vaste bijdragen. Vanaf 1-1-2016 worden de percentages en bedragen niet meer aangepast in verband met de leeftijd. De vastgestelde bedragen van 2015 worden jaarlijks met 2% verhoogd. De eenmalig vastgestelde compensatie bij de overgang naar Zwitserleven in 2007 blijft ongewijzigd.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschikt-heid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
WIA-excedentverzekering	Er is een collectieve WIA-excedent verzekering waarvan de uitkering maximaal 70% van het salaris boven het SV-loon bedraagt. Deze verzekering is bij Pensioenfonds PGB ondergebracht.
Pensioenuitkeringen Vast/variabel	Variabel De pensioenuitkeringen gaan omhoog als het meezit en kunnen als het tegenzit lager uitvallen.
Solidariteitsreserve	De solidariteitsreserve is een buffer die wordt gebruikt om een verlaging van de pensioenuitkeringen voor zover mogelijk te voorkomen. Alle (ex-) deelnemers en pensioengerechtigden in de regeling dragen in beginsel verplicht maximaal 10% van het rendement af aan de solidariteitsreserve.
Werknemersbijdrage	De werknemersbijdrage bedraagt per 1 januari 2027 6,65% van de pensioengrondslag.

2. Omzetten van het opgebouwde pensioen tot de transitiedatum
   a. Het opgebouwde pensioen in de middelloonregeling van werkgever bij Pensioenfonds PGB wordt per de transitiedatum (beoogd per 1 januari 2027) omgezet naar een pensioenkapitaal in de solidaire premieregeling. Dit heet ‘invaren’.
   b. Na invaren zijn alle kenmerken van de solidaire premieregeling zoals hiervoor beschreven en nader uitgewerkt in het pensioenreglement, hierop van toepassing.

3. Periodiek overleg cao-partijen
   a. De pensioenambitie van partijen in de solidaire premieregeling voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2027 is vastgesteld op basis van een bruto premie van 30,5% van de pensioengrondslag.
   b. Partijen streven naar een te bereiken pensioenambitie waarbij de hoogte van de pensioenuitkering op de pensioendatum op 72% van de gemiddelde pensioengrondslag ligt in het eerste kwartiel van de scenario-analyse. De kans dat deze pensioenambitie wordt gerealiseerd is 75%. Hierbij is uitgegaan van 43 dienstjaren voor een 25-jarige deelnemer. Uitgangspunt bij deze ambitie is de bruto spaarpremie hiervoor genoemd onder a.
   c. Elke 5 jaar berekent Pensioenfonds PGB op basis van de Pensioenwet aan de hand van een uniforme scenario-analyse de kans dat met de spaarpremie de beoogde pensioenambitie wordt behaald in de solidaire premieregeling voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2027. Per 1 januari 2027, de beoogde transitiedatum, wordt gestart met een bruto premiepercentage van 30,5% van de pensioengrondslag. De eerste berekening vindt plaats 5 jaar na de

daadwerkelijke transitiedatum en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar. Aan de hand van deze berekeningen bespreken partijen of de spaarpremie en de pensioenambitie met elkaar in evenwicht zijn, gegeven het pensioenbudget zoals bepaald in artikel 15 en lid 1 van deze bijlage.

d. In onderstaande tabel zijn de verwachte ambitiepercentages bij verschillende bruto premies weergegeven in het eerste kwartiel van de scenario-analyse (uitgaande van de P-scenarioset Q3 peildatum 30 juni 2023 van DNB en de kostenopslagen van Pensioenfonds PGB uit het laatste dashboard).

Ambitie eerste kwartiel	Bruto premies	Inschatting netto spaarpremie	Premie verschil	werkgevers-deel (80%)	werknemers-deel (20%)
<70%	31,00%	26,80%		24,25%	6,75%
70%-75%	**30,50%**	**26,30%**	**0,50%**	**23,85%**	**6,65%**
75%-80%	29,10%	25,00%	1,40%	22,73%	6,37%
80%-85%	27,70%	23,60%	1,40%	21,61%	6,09%
85%-90%	26,30%	22,30%	1,40%	20,49%	5,81%
>90%	25,00%	21,00%	1,30%	19,45%	5,55%

Leeswijzer bij de tabel:
Stel in Q4 van 2031 vindt een toetsing plaats om de premie te bepalen voor 2032. Pensioenfonds PGB wordt gevraagd, uitgaande van het maximale budget van 31% van de pensioengrondslag, te berekenen welke ambitie uit de toets komt.
- Stel: er komt een ambitie uit van 68%. In dat geval wordt de nieuwe bruto premie voor 2028: 31%. Immers dat is de maximale premie.
- Stel er komt dan een ambitie uit van 84%. In dat geval wordt de nieuwe bruto premie 27,7%.

In deze methodiek zijn effecten die buiten de invloedsfeer liggen van ESKA inbegrepen, zoals de door Pensioenfonds PGB gehanteerde uitgangspunten (risicopremies, uitvoeringskosten, life-cycle PGB) en de scenarioset van DNB.

e. Partijen spreken af in het laatste kwartaal voor de transitie (beoogd per 1 januari 2027) door Pensioenfonds PGB te laten toetsen welke ambitie uit de toets komt gegeven een bruto premiepercentage van 30,5% van de pensioengrondslag, de meest recente scenarioset van DNB en de door Pensioenfonds PGB gehanteerde uitgangspunten zoals risicopremies, uitvoeringskosten en de life-cycle. Partijen bezien aan de hand daarvan of gebruik van de nieuwe scenario set nodig is. Uitgangspunt hierbij is een bruto premiepercentage van 30,5% van de pensioengrondslag.
f. Partijen spreken af wanneer de minimale of maximale afgesproken premie zoals bepaald in artikel 15 en lid 1 van deze bijlage worden onder- of overschreden, met elkaar in gesprek te gaan om de ontstane situatie met elkaar te beschouwen. Dit geldt eveneens voor de situatie dat de fiscale wetgeving (voor het eerst vanaf 1 januari 2037) een lagere maximale spaarpremie voorschrijft dan de door partijen afgesproken maximale premie.

4. Openbreekclausule

Indien zich wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale- en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door Pensioenfonds PGB dan wel op last van de fiscus, dan zal de werkgever in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders, in overleg met vakorganisatie FNV.

Ter informatie de afspraken vervroegd uittreden op basis van het Pensioenakkoord.

Afspraken vervroegd uittreden op basis van het Pensioenakkoord

In het Pensioenakkoord vernieuwing pensioenstelsel van 5 juni 2019 is, naast de afspraken over het pensioenstelsel, een pakket van maatregelen afgesproken om gezond werkend het pensioen te bereiken. Voorafgaand aan de invoering van deels nog nader in te vullen structurele maatregelen, zijn in het pensioenakkoord tijdelijke overgangsmaatregelen opgenomen. Eén daarvan is de maatregel waarbij cao-partijen afspraken kunnen maken om specifieke groepen medewerkers, die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en die niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, vervroegd (3 jaar of korter) voor de AOW-leeftijd te laten uittreden. Het kabinet versoepelt de zgn. RVU boete over een (bruto) uitkeringsbedrag als deze vervroegde uittreding binnen de laatste 3 jaar voor de AOW-datum plaatsvindt. De werknemer kan bijdragen aan het overbruggen van de periode tot AOW-datum door zijn pensioen naar voren te halen. Op cao niveau kunnen nadere spelregels worden afgesproken.

Op 18 oktober 2024 bereikten kabinet, werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties een akkoord over het verlengen van de RVU-regeling per 1 januari 2026. In dit RVU-akkoord ′Gezond naar pensioen′ is overeenstemming bereikt over een breed pakket aan maatregelen, waaronder gezamenlijke inzet op duurzame inzetbaarheid en een structurele, meer gerichte RVU-drempelvrijstelling met driejaarlijkse ijkmomenten.

Cao-partijen onderschrijven de bedoeling van bovenstaande maatregel en zijn bereid voor de periode 2026 t.e.m. 2028 een regeling te treffen.

Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

1. Looptijd
Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028. De beoogde ingangsdatum van de regeling dient voor werknemer binnen deze periode te liggen.

2. Doelgroep
Binnen ESKA wordt in het kader van deze regeling het werken in de ploegendienst, de functies van monteurs TD met consignatie en monteurs die minimaal 10 jaar geconsigneerd zijn geweest, smeerder en MGO (beide met consignatie) als zwaar beschouwd. Voor deze regeling geldt dat de werknemers tenminste een onafgebroken dienstverband bij ESKA van 10 jaar moeten hebben gehad, gerekend vanaf het moment van de door de werknemer gewenste vertrekdatum. Met betrekking tot de ploegendienst geldt dat deze werknemers de afgelopen 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam zijn geweest, gerekend vanaf het moment van de door de werknemer gewenste vertrekdatum.
De betreffende functies die binnen deze doelgroep vallen, dienen nog ter validatie aan TNO te worden voorgelegd.

De werkgever is bereid om voor de jaren 2026, 2027 en 2028 jaarlijks een maximaal bedrag van € 600k ter beschikking te stellen. Als de middelen in 2026 niet (volledig) worden gebruikt voor het beoogde doel, worden deze doorgeschoven naar 2027 en als de middelen in 2027 niet volledig worden gebruikt voor het beoogde doel, worden deze doorgeschoven naar 2028. Als er in 2028 middelen overblijven, van valt het restant terug aan werkgever.
3. Aanvraag
De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken dient een verzoek daartoe in te dienen bij de werkgever, vanaf 7 maanden voor de gewenste vertrekdatum. Aanvragen die vóór die periode van 7 maanden binnenkomen worden niet door werkgever in behandeling genomen. Werknemer dient in dat geval een nieuwe aanvraag in te dienen binnen de termijn vanaf 7 maanden voor de gewenste vertrekdatum.
De werkgever beslist binnen 1 maand op het verzoek van de werknemer. In het kader van een zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen partijen in overleg nadere afspraken maken.
Na de aanvraag kan de RVU niet eerder ingaan dan dat er door werknemer, inclusief het nog op te nemen doorbetaald verlof, 3 maanden wordt gewerkt, tenzij werkgever en werknemer in overleg anders besluiten,

Als de aanvraag wordt gehonoreerd ontvangt een werknemer uit de doelgroep over de gehele aangevraagde RVU-periode (van 3 jaar of korter) de maandelijkse RVU-uitkering. De totale kosten van de gehele RVU-periode komen hierbij ten laste van het jaar waarin de aangevraagde regeling ingaat.

Bij deze totale kosten wordt tevens rekening gehouden met een aanname van een gemiddelde jaarlijkse indexatie van de RVU-uitkeringen van 5% voor het 2e en 5% voor het 3e jaar; ook deze toekomstige indexatie komt ten laste van het budget in jaar 1 (dit om het probleem op te lossen dat je de kosten van 3 jaar RVU in jaar 1 moet nemen, maar de indexatie van de RVU-uitkeringen in het 2e en 3e jaar nog niet bekend zijn; deze 5% is de gemiddelde indexatie van de RVU-uitkering over de jaren 2020 t/m 2026).

Als het resterende budget in enig jaar ontoereikend is om de volledige RVU-periode inclusief toekomstige indexeringen in dat jaar af te financieren, dan kan de betreffende werknemer pas in het volgende jaar deelnemen aan de regeling. Als een werknemer een aanvraag doet met een beoogde ingangsdatum in 2028 en het budget is op dat moment ontoereikend om de gehele RVU-periode af te financieren, dan kan de werknemer op dat moment geen gebruik maken van de RVU-regeling, tot het moment dat partijen daar nieuwe cao-afspraken over hebben gemaakt. Het budget in enig jaar kan dus nooit en te nimmer overschreden worden.

Ter bepaling van wie in enig jaar deel kan nemen aan de regeling, worden aanvragen op volgorde van binnenkomst - binnen de afgesproken condities - afgehandeld. En ook op die basis in volgorde eventueel doorgeschoven naar een volgend jaar (2027 of 2028).

4. Beëindiging dienstverband
Als de werkgever positief heeft beslist op de aanvraag maken werkgever en werknemer vervolgens afspraken over de definitieve vertrekdatum. Het dienstverband met de werknemer wordt op de afgesproken vertrekdatum met wederzijds goedvinden beëindigd.

5. Financieel advies
De werknemer kan voor het verkrijgen van inzicht in zijn financiële situatie in het kader van zijn aanvraag in redelijkheid gebruik maken van de binnen ESKA bestaande mogelijkheid van financieel advies.

6. Bijdrage werkgever
De door de werkgever te betalen bijdrage zal niet hoger zijn dan het wettelijk maximaal toegestane bedrag waarover geen RVU-heffing plaatsvindt (basisbedrag inclusief de extra € 300 per maand voor ‘knellende situaties’). Voor 2026 is dit bedrag bruto € 2.657 per maand). Dit vrijgestelde bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. De werkgever betaalt de bijdrage in maandelijkse termijnen. Indien de fiscale maximum premie uit het Pensioenakkoord onder het niveau komt te liggen van de huidige doorsneepremie bij PGB worden de pensioenpremies die daardoor vrijvallen gebruikt als financieringsbron voor deze regeling, tot maximaal het door de werkgever beschikbaar gestelde budget.

7. Evaluatie
Tijdens de onderhandelingen over een nieuwe cao in 2027 vindt een evaluatie plaats van deze regeling en de mate van deelname aan de regeling.
De ondernemingsraad zal gedurende de looptijd van de regeling op kwartaalbasis worden geïnormeerd over de voortgang van de regeling (aantal deelnemers, verloop van het budget en eventuele problemen waar tegenaan wordt gelopen).

8. Intentie RVU
Het is de bedoeling van partijen om in lijn met doel en strekking van het Pensioenakkoord deze maatregel binnen ESKA mogelijk te maken.