

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Freudenberg Performance Materials B.V.

De ondergetekenden:

Freudenberg Performance Materials B.V.

hierna te noemen:

werkgever

als partij ter ene zijde

en

FNV

CNV

als partijen ter andere zijde

overwegende

dat in 1932 de eerste collectieve arbeidsovereenkomst tussen Algemene Kunstzijde Unie nv en een aantal werknemersverenigingen werd gesloten;

dat naderhand ook andere partijen aan beide zijden bij daarop volgende collectieve arbeidsovereenkomsten werden betrokken;

dat partijen de wens koesteren de reeds lang bestaande samenwerking voort te zetten;

verklaren te zijn overeengekomen de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 april 2025 tot en met 31 augustus 2026.

Hoofdstuk I Algemene bepalingen	1
Artikel 1 Toepasselijkheid der overeenkomst	1
Artikel 2 Omschrijvingen en definities	1
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen	3
Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	6
 Hoofdstuk II Arbeidsvoorwaarden – Algemeen deel	 15
Artikel 1 Aanstelling	15
Artikel 2 Einde van het dienstverband	15
Artikel 3 Flexibele uittreding	16
Artikel 4 Pensioen	16
 Hoofdstuk III Arbeidsvoorwaarden - Werktijden	 17
Artikel 1 Regeling Arbeidsduur en werktijden	17
Artikel 2 Werk op feestdagen en bijzondere uren aansluitend aan feestdagen	20
Artikel 3 Werk op afwijkende tijden	21
Artikel 4 Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen	22
 Hoofdstuk IV Arbeidsvoorwaarden – Beloning/Vergoeding	 23
Artikel 1 Functiegroepen en salarisgroepen	23
Artikel 2 Salarissen	24
Artikel 3 Periodieke herziening van het salaris	25
Artikel 4 Salaris bij plaatsing in een hogere groep	25
Artikel 5 Salaris bij plaatsing in een lagere groep	26
Artikel 6 Dienstroostertoeslag	29
Artikel 7 Inkomen bij blijvende plaatsing in een lichter dienstrooster	30
Artikel 8 Consignatie	32
Artikel 9 Beloning bijzondere uren	33
Artikel 10 Dienstijsluitkering en extra beloning	35
Artikel 11 Vakantietoelage	35
Artikel 12 Structurele eindejaarsuitkering	36
Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	36
Artikel 14 Tegemoetkomingen en vergoedingen bij vast dagelijks heen en weer reizen	39
 Hoofdstuk V Afwezigheid	 41
Artikel 1 Algemeen	41
Artikel 2 Inkomen bij afwezigheid	41
Artikel 3 Bijzonder verlof	42
Artikel 4 Mantelzorg verlof	44
Artikel 5 Vakantie	44
Artikel 6 Verlof	46
Artikel 7 Ouderschapsverlof	51

Hoofdstuk VI Arbeidsvoorwaarden CAO II	52
Artikel 1 Algemeen	52
Artikel 2 Einde van het dienstverband (zie ook art. 2, hoofdstuk 2)	52
Artikel 3 Beloning	52
Artikel 4 Dienstroostertoeslag (zie ook art. 6, hoofdstuk 4)	54
Artikel 5 Beloning voor overwerk	54
Artikel 6 Vakantie (zie ook art. 5, hoofdstuk 5)	54
Artikel 7 Verkopen van verlof (zie ook art. 6.8, hoofdstuk 5)	54
Bijlage A – Salarissen per 1 juni 2025	56
Bijlage B – Salarissen per 1 oktober 2025	58
Bijlage C – Salarissen per 1 januari 2026	60
Bijlage D – Protocolafspraken CAO 2025	62
Bijlage E – Regeling Functiewaardering	63

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1 Toepasselijkheid der overeenkomst

De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op het personeel in dienst van werkgever, werkzaam in functies die zijn ingedeeld in de salariscategorieën genoemd in hoofdstuk IV en VI of in functies van gelijkwaardig niveau. Voor uitzendkrachten is deze CAO ook van toepassing. Deze CAO is niet van toepassing op stagiaires, afstudeerders en vakantiewerkers die bij de onderneming werkzaam zijn. Voor stagiaires en afstudeerders zie "GH-022 Reglement stages en afstudeeropdrachten".

Artikel 2 Omschrijvingen en definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever** : Freudenberg Performance Materials B.V.;
- b. **Vakverenigingen** : De partij(en) FNV en CNV ter andere zijde bij deze overeenkomst;
- c. **Werknemers** : Degenen op wie de in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden ingevolge artikel 1 van toepassing zijn;
- d. **Deeltijdwerknemer** : Een werknemer die niet de volledige arbeidsduur van art. 1 hoofdstuk 3, werkzaam is;
Daar waar in deze CAO wordt gesproken over werknemers worden ook deeltijdwerknemers bedoeld, waarbij de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hen geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in deze CAO anders wordt bepaald;
- e. **Deeltijdpercentage** : De arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van art. 1 hoofdstuk 3;
- f. **BW** : Alle in deze CAO vermelde artikelen van het BW betreffen artikelen die zijn opgenomen in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- g. **Maand** : Een volle kalendermaand.
- h. **Week** : Een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
- i. **Dag** : Een aaneengesloten periode van 24 uur.
- j. **Werkdag** : De dienst die de werknemer volgens dienstrooster moet verrichten.
- k. **Maandsalaris** : Een gedeelte van het jaarsalaris vastgesteld overeenkomstig art. 2 hoofdstuk 4, van deze CAO;

l. Salaris	Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld;
m. Maandinkomen	Maandsalaris inclusief eventuele toeslagen, vermeerderd met bijzondere beloningen een en ander zoals bedoeld onder "jaarinkomen";
n. Jaarsalaris	Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig de artikelen 1 tot en met 5 van hoofdstuk 4 van deze CAO;
o. Jaarinkomen	Het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge art. 5 hoofdstuk 4 en de toeslag ingevolge art. 6.2.c. van hoofdstuk 4 vermeerderd met de eventuele bijzondere beloningen ingevolge artikel 6, 7, 8, 9 en 10 van hoofdstuk 4, voor zover deze een vast karakter dragen;
p. Salarisderving	De derving van het maandinkomen;
q. Dienstrooster	Een werktijdregeling, die tenminste twee dagen of diensten voordat zij ingaat aan de betrokken werknemer of werknemers bekend is gemaakt en die voor dagdienst tenminste een week geldt, voor tweeploegendienst tenminste twee weken, voor drieploegendienst tenminste drie weken, voor vierploegendienst tenminste vier weken en voor volcontinuïteit tenminste vijf weken;
r. Dienst	Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in art. 1 hoofdstuk 3.
s. Dienstroostercyclus	Het aantal weken zoals vastgesteld in art. 6.2.d, hoofdstuk 4.
t. Diensttijd	Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.
u. Bpf MITT	Bedrijfstakpensioenfondsen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
v. Standaard pensioendatum	De eerste dag van de maand waarop het ouderdomspensioen daadwerkelijk ingaat.
w. Vakantiejaar	Het kalenderjaar waarin de jaarlijkse vakantie wordt verleend.
x. Aaneengesloten vakantie	Vakantie op achtereenvolgende werkdagen van het dienstrooster, al dan niet onderbroken door één of meer rustdagen van het dienstrooster.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1. Algemeen

De partijen zijn verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie direct of indirect voeren of steunen die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen zullen ieder met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst voor hun leden bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2. Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen voor de oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen, voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze CAO niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de CAO in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen regeling tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

3.3. Collectieve Arbeidsovereenkomst

De werkgever publiceert de CAO-tekst op FPM SharePoint. Werknemers die geen toegang hebben tot FPM SharePoint kunnen een 'hard copy' aanvragen via de afdeling HR.

3.4. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst en een eventueel geldend bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met CAO partijen overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

3.5. Periodiek Overleg

Tussen de werkgever en de vakverenigingen vindt regelmatig Periodiek Overleg plaats over de gang van zaken binnen het bedrijf en over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden. Dit zal minimaal 1 keer per 6 maanden gebeuren. Hieronder kan worden verstaan:

- a. De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.
Hier wordt onder verstaan:
 - overzicht van het personeelsbudget,
 - aanwezig personeelsbestand,
 - de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
 - bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
 - ingeleende arbeidskrachten,
 - overwerk,
 - adviesaanvragen bij de OR met betrekking tot art 25.1.n. WOR.
- b. De gang van zaken bij de werkgever.
- c. De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.
Ten aanzien van a. en b. zullen de ondernemingsraden dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

3.6. Reorganisatie

- a. Als de werkgever een voornemen heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen. Daarbij zal aan de vakverenigingen alle ter zake doende informatie worden verstrekt, een motivering van het voornemen worden gegeven en zo nodig worden overlegd over begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van het voornemen.
- b. Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd. Tijdens het periodiek overleg zullen de vakbonden worden geïnformeerd over komende wijzigingen in de organisatie.
Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing bij de werkgever.
De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet dan nadat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.
- c. Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevraagd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.

- d. Onder gedwongen collectief ontslag wordt verstaan ontslag wegens boventalligheid.

3.6.1. Ondernemingsraad

Het in het voorgaande artikel vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

3.7. Sociaal verslag

- a. Ter uitvoering van artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
- b. Tevens zal aandacht worden besteed aan het milieubeleid.
- c. Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt, alsmede aan de vakverenigingen.

3.8. Bondswerk bedrijven

De werkgever erkent dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.

Op grond hiervan zal de werkgever mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voor dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

Deze mogelijkheden zijn neergelegd in afzonderlijke overeenkomsten ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de afspraken, die tussen werkgever enerzijds en de vakverenigingen anderzijds zijn gemaakt.

3.9. Wijziging van de overeenkomst

- 3.9.1. Wijziging van de overeenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
- 3.9.2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

- 3.9.3 Dit overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de betrokken vakbonden bij deze CAO in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

3.10 Duur van de overeenkomst en opzegging

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2025 en eindigt op 31 augustus 2026 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

4.1. Arbeidsomstandigheden

1. Algemeen

De werkgever draagt zorg voor een veilige en gezonde werkomgeving, conform de bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet en de daaruit voortvloeiende regelgeving. De werkgever voert een beleid dat gericht is op het voorkomen en beperken van arbeidsrisico's en bevordert het welzijn van werknemers tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden.

2. Verplichtingen werkgever

De werkgever:

- Voert een actuele Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) uit en stelt een plan van aanpak op.
- Treft maatregelen ter bevordering van orde, hygiëne, veiligheid en welzijn op de werkvloer.
- Stelt, indien noodzakelijk, persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking.
- Organiseert bedrijfshulpverlening en wijst een preventiemedewerker aan.
- Biedt werknemers toegang tot een bedrijfsarts en faciliteert periodiek medisch onderzoek (PMO).
- Voert beleid ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder werkdruk, agressie, pesten en discriminatie.

3. Verplichtingen werknemer

De werknemer:

- Gedraagt zich overeenkomstig de voorschriften en aanwijzingen van de werkgever.
- Gebruikt verstrekte beschermingsmiddelen op juiste wijze.
- Werkt mee aan medische onderzoeken indien dit voortvloeit uit het arbobeleid of noodzakelijk is voor de functie.
- Draagt bij aan het behoud van orde, hygiëne, veiligheid en welzijn op de werkvloer.

4. Medische informatie

Indien de werknemer deelneemt aan een medisch onderzoek, worden de resultaten – op diens verzoek – verstrekt aan de eigen huisarts of medisch specialist.

5. Toegang tot bedrijfsarts

Iedere werknemer heeft het recht om zonder tussenkomst van de werkgever de bedrijfsarts te consulteren. Bij twijfel over het advies van de bedrijfsarts kan de werknemer een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts.

4.2. Werkzaamheden

De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen verrichten.

De werkgever zal alleen die werkzaamheden opdragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd.

De werknemer zal tijdelijk arbeid verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie c.q. onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

4.3. Werktijden

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voor hem geldende dienst- en rusttijden. De werknemer jonger dan 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten. De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

4.3.a. Werken in deeltijd

Ten aanzien van werken in deeltijd gelden de wettelijke bepalingen.

4.3.b. Passende functie voor ploegdienstwerknemer 55+

Werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegdienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.

4.4. Consignatie

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 60 jaar en ouder.

Er wordt naar gestreefd de werknemer niet meer dan eenmaal per 6 weken voor ten hoogste een week te consigner.

Voor medewerkers in de leeftijd van 55 tot 60 jaar wordt er met een gehalveerde frequentie ingeroosterd waarbij het streven is medewerkers niet vaker dan eenmaal per 12 weken voor ten hoogste een week te consigner.

Voor deze voorziene consignaties wordt een jaarrooster opgesteld. Onvoorziene omstandigheden kunnen reden zijn om van dit rooster af te wijken.

Voor werknemers van 60 jaar en ouder bestaat geen verplichting tot consignatie. Doel is het aantal oproepen tijdens consignatie structureel te reduceren.

Een en ander wordt opnieuw meegenomen in de werkgroep duurzame inzetbaarheid. Zie bijlage D.

4.5. **Ziekteverzuimbeleid**

Overwegende dat

- de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer,
- het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de CAO betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,

zijn partijen overeengekomen in de CAO het volgende vast te leggen:

Rol van de werkgever

Voorkomen van ziekteverzuim

De werkgever zal zich er voortdurend toe inspannen gezondheidsrisico's welke voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van arbeid in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen c.q. tot een minimum te beperken door:

- a. door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en aldaar bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zo nodig aan te passen aan ter zake bestaande (wettelijke) normen;
- b. door middel van zorgvuldige werving en selectie te streven naar een zo goed mogelijke overeenstemming tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie dienaangaande stelt;
- c. door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming als onder b. bedoeld, lopende het dienstverband, zoveel mogelijk gehandhaafd blijft.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om een tekort aan overeenstemming (over-/ onderbelasting) te voorkomen dan wel op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).

Beperking van de verzuimduur

Indien de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn;

- a. door middel van het geven van voorschriften aan zowel leidinggevenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
- b. door middel van het geven van voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
- c. door middel van het geven van voorschriften omtrent de samenwerking van leidinggevenden, bedrijfsarts, afdeling HR en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
- d. door strikte toepassing van alle relevante wettelijke bepalingen met betrekking tot ziekte.

Rol van de werknemer

Voorkomen van ziekteverzuim

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. zorgvuldig kennisneemt van aanwijzingen en voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften strikt naleeft;
- b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers mogelijk bedreigen;
- c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden.

Beperking van de verzuimduur

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en strikt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en – zo nodig – een werkhervattingsprogramma;
- b. bij ziekteverzuim de werknemer geen acties onderneemt die zijn/haar genezing benadeelt.

Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen ter zake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de Ondernemingsraad. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan CAO-partijen.

4.6. Nevenwerkzaamheden

- 4.6.1. De werknemer doet bij indiensttreding en daarna steeds zo spoedig mogelijk, schriftelijk opgave van alle nevenwerkzaamheden die hij verricht of van plan is te verrichten.
- 4.6.2. Het is de werknemer toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten, zowel betaald als onbetaald, tenzij:
- a. Er sprake is van een objectieve reden die zich daartegen verzet, zoals een belangenconflict, een risico voor de gezondheid en veiligheid van werknemer, of de bescherming van vertrouwelijke informatie.
 - b. De nevenwerkzaamheden concurreren met de onderneming van de werkgever.
- 4.6.3. De werkgever beoordeelt of er een objectieve reden aanwezig is, indien dit het geval is, kan de werkgever toestemming weigeren of voorwaarden verbinden aan het verrichten van de nevenwerkzaamheden.
- 4.6.4. Het niet voldoen aan de meldingsplicht of het verrichten van een nevenwerkzaamheid zonder toestemming terwijl dit verboden is, kan voor de werknemer leiden tot arbeidsrechtelijke maatregelen, zoals ontslag.
- 4.6.5. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever gemelde werkzaamheden voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 13 hoofdstuk 4 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

4.7. Geheimhouding

- 4.7.1. De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever op geen enkele wijze aan derden mededeling doen over op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.
- 4.7.2. De werknemer is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem vanwege zijn functie of op andere wijze tot zijn kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is en niets hierover aan onbevoegden mee te delen.
- 4.7.3. De werknemer mag, onafhankelijk van de werkplek, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, en daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen in zijn particuliere bezit houden, aan derden tonen of ter beschikking stellen.
- 4.7.4. Alle sub 3. van dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten als dit wordt gevraagd, maar in ieder geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst, direct aan de werkgever worden overhandigd.

4.8. **Bekendmakingen**

De werkgever doet officiële mededelingen aan werknemers via aangewezen communicatiekanalen, zoals intranet, e-mail, HR-portalen of mededelingenborden. Bekendmakingen via deze kanalen worden geacht rechtsgeldig en bindend te zijn. Werknemers zijn verantwoordelijk voor het regelmatig raadplegen van deze kanalen. Wijzigingen in de gebruikte communicatiekanalen worden tijdig via bestaande kanalen gecommuniceerd.

4.9. **Schorsing**

- 4.9.1 De werkgever kan een werknemer die een in deze overeenkomst of in de individuele arbeidsovereenkomst gegeven aanwijzing en/of voorschrift overtreedt of niet opvolgt, schorsen voor een tijd van ten hoogste een week met inhouding van salaris
- 4.9.2 Voorts kan de werkgever schorsing zonder behoud van salaris toepassen indien het vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp.
- 4.9.3 De werkgever zal aan de Ondernemingsraad zo mogelijk vooraf mededeling doen over een schorsing. Indien de reden van schorsing ongegrond wordt bevonden, zal het over het tijdvak van de schorsing niet betaalde salaris alsnog aan de betrokken werknemer worden uitgekeerd. In dit geval kan de werknemer de werkgever verzoeken, op een in onderling overleg vast te stellen wijze aan andere werknemers bekend te maken dat hem geen blaam treft.

4.10. **Verhuizing van medewerkers met nachtdienst en/of consignatiedienst**

- 1. *Toestemmingsvereiste bij verhuizing*
Werknemers die structureel nachtdiensten verrichten en/of zijn ingeroosterd voor consignatiediensten (zoals bedoeld in artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet), dienen voorafgaand aan een voorgenomen verhuizing schriftelijke toestemming te verkrijgen van de werkgever.
- 2. *Reden van toestemming*
Deze toestemming is noodzakelijk om te waarborgen dat de werknemer, ook na verhuizing, binnen redelijke termijn beschikbaar en inzetbaar blijft voor nachtdiensten en/of oproepdiensten, conform de geldende wettelijke kaders en operationele vereisten van de organisatie.
- 3. *Beoordelingscriteria*
Bij de beoordeling van het verzoek tot verhuizing wordt onder meer gekeken naar:
 - o De afstand tot de standplaats of locatie waar de werknemer bij oproep verwacht wordt;
 - o De bereikbaarheid en reistijd tijdens nachtelijke uren of bij spoedoproepen;
 - o De impact op de rusttijden en naleving van de Arbeidstijdenwet;
 - o Eventuele afspraken in de CAO of arbeidsovereenkomst.

4. *Gevolgen bij verhuizing zonder toestemming*

Indien een werknemer verhuist zonder voorafgaande toestemming van de werkgever, kan dit gevolgen hebben voor de inzetbaarheid in nachtdiensten en/of consignatiediensten. Dit kan aanleiding geven tot heroverweging van de functie-inhoud of arbeidsvoorwaarden, of – in uiterste gevallen – tot herplaatsing of beëindiging van het dienstverband.

5. *Uitzonderingen*

In uitzonderlijke gevallen, zoals bij medische of sociale noodzaak, kan van bovenstaande worden afgeweken. De werknemer dient dit tijdig en onderbouwd aan te geven bij de werkgever.

4.11. Opleiding, Scholing & Duurzame Inzetbaarheid

Algemeen

- 4.11.1. Voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- 4.11.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

Taken en verantwoordelijkheden

- 4.11.3. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.
Elke medewerker zal daartoe die relevante vakgerichte opleidingen volgen waartoe hij redelijkerwijs in staat is.
- 4.11.4. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.
- 4.11.5. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.
- 4.11.6. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder art. 4.11.4 bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zo nodig terzijde gestaan door deskundigen.

- 4.11.7. De werkgever bespreekt tenminste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt.
Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.
- 4.11.8. De werkgever informeert tenminste eenmaal per jaar de Ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

Faciliteiten

- 4.11.9. Medewerkers worden gefaciliteerd in het nemen van de eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot hun inzetbaarheid om zo de lichamelijke en persoonlijke ontwikkeling zo optimaal mogelijk te houden. Hiertoe wordt voor iedere medewerker een Individueel Keuze Budget van € 350,- bruto per kalenderjaar ter beschikking gesteld. Dit budget kan tevens worden aangewend ter verduurzaming van een eventuele werkplek thuis. Voorfinanciering is, onder voorwaarden, bespreekbaar. Er kan voor maximaal 3 jaar worden gespaard. Bij de besteding van de gezamenlijke individuele budgetten zal in enig jaar niet meer kunnen worden besteed dan de ruimte in de WKR (Werkkostenregeling) in dat jaar toelaat. Werkgever heeft hiertoe een reglement opgesteld, hetgeen met Vakorganisaties is afgestemd.
- 4.11.10. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot € 0,23 per km, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de interne en externe arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.
- 4.11.11. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 4.11.12. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 4.11.13. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.
- 4.11.14. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven.
- 4.11.15. Aan de werknemer, die buiten de arbeidstijd, theorielessen volgt voor de Vapro opleidingen (basis, A, B) wordt een presentiegeld uitgekeerd.
Per bijgewoond blok van 3 lesuren bedraagt dit presentiegeld € 23,- bruto. Voor collectieve opleidingen, die door de onderneming in-house voor vergelijkbare groepen werknemers worden gegeven, kan in overleg met de OR een vergelijkbare regeling worden afgesproken.

4.12 **Uitzendkrachten**

Werkgever zal haar flexibele arbeidskrachten slechts betrekken van NEN - gecertificeerde uitzend- en/of detacheringbureaus.

4.13 **Vakbondscontributie**

Leden van Vakorganisaties kunnen, voor zolang dit fiscaal is toegestaan, gebruik maken van de mogelijkheid de vakbondscontributie te laten aftrekken van het bruto loon of andere inkomensbestanddelen. Werknemers dienen jaarlijks, uiterlijk eind november, aan te geven of zij hiervan gebruik wensen te maken.

Wijzigingen in de fiscale regelgeving zullen nimmer door de werkgever worden gecompenseerd.

4.14 **Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)**

Medewerkers die voldoen aan het criterium 'zwaar werk' of die langdurig 'zwaar werk' in het verleden hebben gedaan bij Freudenberg Performance Materials B.V. en haar rechtsvoorgangers kunnen gebruik maken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Werkzaamheden worden uitsluitend als zwaar werk beschouwd voor medewerkers in 3-, 4- of 5-ploegendiensten, medewerkers die geconsigneerd zijn en medewerkers in het Warehouse Arnhem die vóór 2010 ook werkzaam waren als Warehouse Operator in het oude magazijn op IPKW.

Deze medewerkers hebben de mogelijkheid om maximaal 2 jaar (24 maanden) voor hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Per maand dat een medewerker eerder stopt met werken krijgt de medewerker de fiscaal-wettelijk toegestane bruto-uitkering per maand. Bij ingang van de RVU wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd en per dat moment stopt de pensioenopbouw.

Voor de vervolg RVU (vanaf 1 januari 2026) geldt in principe ook de mogelijkheid om 2 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd uit te treden. Echter, onder voorbehoud van besluitvorming door de overheid, om RVU-regeling onder dezelfde (fiscale) condities te mogen voortzetten en mogelijk te verbeteren.

4.15 **Thuiswerkvergoeding**

Medewerkers die in de gelegenheid zijn en in de gelegenheid worden gesteld om thuis te werken ontvangen, na goedkeuring van hun leidinggevende, per thuiswerkdag een vergoeding van € 2,- rekening houdend met de fiscale regelgeving. Over de thuis gewerkte dagen wordt geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer uitgekeerd.

Hoofdstuk II Arbeidsvoorwaarden – Algemeen deel

Artikel 1 Aanstelling

- 1.1. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd (in tijdelijke dienst), voor onbepaalde tijd (in vaste dienst) of voor de duur van een project. Van art. 7:668a lid 1 aanhef j^o sub b BW (keten van arbeidsovereenkomsten) kan worden afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd als er sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW.
- 1.2. Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform de bepalingen van art. 7:652 BW. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan de wederpartij te beëindigen.

Artikel 2 Einde van het dienstverband

- 2.1. De arbeidsovereenkomst kan met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677, 678 en 679 BW (ontslag op staande voet) en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 1.1.2.
- 2.2. Zowel de werkgever als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging.
 - 2.2.1. De werkgever kan in zoverre afwijken van het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW, dat opzegging door hem mogelijk is: als de werknemer de vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst vrijwillig en zonder toestemming van de werkgever is aangegaan.
 - 2.2.2. Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in art. 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.
 - 2.2.3. Voor werknemers in vaste dienst geldt de wettelijke opzegtermijn.
In afwijking hiervan geldt voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 39 t/m 43 een wederzijdse opzegtermijn van twee maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.
Voor werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst geldt voor tussentijdse opzegging een opzegtermijn van één maand.
Onverminderd het bovenstaande zal de arbeidsovereenkomst altijd eindigen op de laatste dag van een kalendermaand.
- 2.3. In alle gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is.

Artikel 3 Flexibele uittreding

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben het recht om eerder uit dienst te treden, geheel of gedeeltelijk en gebruik te maken van het opgebouwde pensioen bij het Pensioenfonds MITT. Voor mogelijkheden hiertoe verwijzen wij naar het pensioenreglement (www.pensioenfondsmitt.nl).

Artikel 4 Pensioen

4.1. In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling.

4.1.1. Deze regeling is neergelegd in het Pensioenreglement van het Bedrijfstakpensioenfonds MITT.

4.1.2. Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in de Reglementen en de Statuten van het Bedrijfstakpensioenfonds MITT.

4.2. Pensioenopbouw

4.2.1. Bepalend voor de opbouw van ouderdomspensioen zijn de in het Pensioenreglement MITT vastgelegde inkomenscomponenten, te weten het vaste bruto jaarsalaris, de ploegentoeslag en de vaste (persoonlijke) toeslagen voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.
Beloningen in natura en uitkeringen, die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten, kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw.

4.3. Werknemersbijdrage in de premie

4.3.1. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd van 4,05% van het inkomen dat, vastgesteld op 1 januari of bij indiensttreding, voor pensioenopbouw in aanmerking komt minus de franchise die jaarlijks conform de pensioenregeling wordt vastgesteld.

De totale premie voor werkgever en werknemer is vastgesteld op 26,4%.

Mogelijke toekomstige verhogingen of verlagingen van de pensioenpremie zullen voor 1/3e deel voor rekening van de werknemer komen en voor 2/3e voor rekening van de werkgever. De bodem van de bijdrage pensioenpremie van de werknemer blijft in de toekomst 3,25%.

4.3.2. De bijdrage van 4.3.1. wordt ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.

Hoofdstuk III Arbeidsvoorwaarden - Werktijden

Artikel 1 Regeling Arbeidsduur en werktijden

1.1 Algemeen

- 1.1.1 De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen in de Arbeidstijdenwet onder "Overlegregeling" zijn begrepen, en van de overige bepalingen die CAO-partijen over arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en opgenomen in dit artikel.
- 1.1.2 Ter bevordering van een goed overleg over dienstroosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd:
1. De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie respectievelijk de afdeling.
 2. Leiding en medewerkers kunnen ieder voorstellen met betrekking tot roosters doen.
 3. Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen leidinggevende en medewerker als in werkoverleg besproken.
 4. Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
- 1.1.3 De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- 1.1.4 De in 1.2 genoemde arbeidsduur geldt niet voor werknemers die krachtens de aard van hun functie op onregelmatige tijden werken.
- 1.1.5 Als een werknemer tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, geldt gedurende die cyclus de werktijd van dat andere dienstrooster voor hem als normale werktijd.

1.2 Arbeidsduur/werktijden

Arbeidsduur/werktijden voor de werknemer en deeltijdwerknemer werkzaam in dagdienst.

- 1.2.1 Voor de werknemer die in dagdienst werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in art. 5 hoofdstuk 5 (omvang verlofrechten) en art. 5.6.a. hoofdstuk 5 (inroosteren van verlof). In roosters met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur.
- 1.2.2 In de drieploegendienst (128 uren-rooster) wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur zo nodig bereikt door toekenning van extra roostervrije diensten die naar evenredigheid over de dagen van de week en over ochtend-, middag- en nachtdiensten zijn verdeeld. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week gewerkt. In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten dan wel in nacht-, ochtend- en middagdiensten.

- 1.2.3. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt voor de verdeling van diensten een zo gelijk mogelijke spreiding van de dienstsoorten over de betreffende medewerkers. In overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, indien daarmee een zwaarwegend belang is gediend.
- 1.2.4. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, maar zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uurs dienst op te nemen zal terughoudend gebruik worden gemaakt.
- 1.2.5. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur. In geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.
- 1.2.6. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing voor de werknemer die in een speciaal 36-uurs rooster werkzaam is en voor de werknemer die bij doorlopend dienstverband reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.
- 1.2.7. Regelingen over variabele werktijden worden in overleg met de ondernemingsraad getroffen.

Arbeidsduur/werktijden voor de werknemer en deeltijdwerknemer die in 4-ploegendienst werkt

- 1.2.8. Voor de werknemer werkzaam in 4-ploegendienst geldt een standaard arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

In de 4-ploegendienst wordt normaal gesproken op 6 dagen van de week (maandag 06.00 uur – zondag 06.00 uur) gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

In de 4-ploegendienst wordt op feestdagen (zoals gedefinieerd in Hoofdstuk III art. 2.1) niet gewerkt.

In december dienen de werknemers hun vakantieplannen voor het komende jaar en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben.

Arbeidsduur/werktijden voor de werknemer en deeltijdwerknemer die in 5-ploegendienst of in speciale 36-uurs roosters werkt

- 1.2.9. **5-ploegendienst**
Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

In de 5-ploegendienst wordt normaal gesproken op alle dagen van de week (inclusief zon- en feestdagen) gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken. Op grond hiervan zal, in overleg tussen management en betrokkenen, afdelingsgewijs de toevoeging van maximaal 5 extra diensten plaatsvinden. Het aantal toe te voegen extra diensten, als ook de momenten van diensttoevoeging, zullen voor aanvang van het betreffende kalenderjaar worden vastgesteld.

Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure, alsmede over aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

Deze extra diensten worden beschouwd als overwerk en worden dus overeenkomstig beloond.

Een werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie.

De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.

1.2.10. Speciale 36- uurs roosters:

Voor een beperkt aantal medewerkers gelden speciale roosters met een gemiddelde werktijd van 36 uur per week. Hieronder valt ook de speciale 7 daagse dagdienst met diensten - volgens rooster - in de weekeinden.

Hieronder valt ook de speciale 6-daagse dagdienst met diensten - volgens het rooster - op zaterdag.

Artikel 2 Werk op feestdagen en bijzondere uren aansluitend aan feestdagen

2.1.

Feestdagen:

- a. het tijdvak van 22.00 uur op de dag voor Nieuwjaar, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag tot 22.00 uur op deze dagen zelf;
- b. het tijdvak van 06.00 uur op Koningsdag tot 06.00 uur op de daarop volgende dag;
- c. in de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, het tijdvak van 06.00 uur op 5 mei tot 06.00 uur op de daarop volgende dag;
- d. het tijdvak van 06.00 uur op de Hemelvaartsdag tot 06.00 uur op de daarop volgende dag.

2.2.

Bijzondere uren aansluitend aan feestdagen:

de uren tussen:

- a. 22.00 uur op 1 januari en 06.00 uur op 2 januari, voor zover 1 januari niet op zaterdag of zondag valt;
- b. 22.00 uur op Tweede Paasdag en 06.00 uur op de dinsdag na Pasen;
- c. 22.00 uur op de woensdag voor Hemelvaartsdag en 06.00 uur op Hemelvaartsdag zelf;
- d. 22.00 uur op Tweede Pinksterdag en 6 uur op de dinsdag na Pinksteren;
- e. 22.00 uur op 26 december en 06.00 uur op 27 december voor zover 26 december niet op zaterdag of zondag valt;
- f. 18.00 en 22.00 uur op 31 december, voor zover die dag niet op zaterdag of zondag valt;
- g. alleen voor medewerkers in de drieploegendienst: 22.00 uur op de dag voor Koningsdag tot 06.00 uur op Koningsdag
- h. met ingang van 1 januari 1991 zijn de bepalingen voor de uren aansluitend aan feestdagen niet meer van toepassing voor de 5-ploegendienst (volcontinuidienst).

2.3.

Afhankelijk van de mate waarin de productie voortgang vindt, zal op feestdagen - meer in het bijzonder op de dubbele feestdagen - aan zoveel mogelijk werknemers vrijaf worden gegeven.

De periode waarin dit gebeuren zal, valt voor de dubbele feestdagen (Pasen, Pinksteren en Kerstmis) tussen 18.00 uur voor de eerste feestdag en 22.00 uur op de tweede feestdag, voor Nieuwjaar tussen 18.00 uur op 31 december en 22.00 uur op 1 januari en voor Hemelvaartsdag, 5 mei (eenmaal per 5 jaar) en Koningsdag tussen de in art. 2.1. vermelde tijdstippen.

2.4.

In overleg met de ondernemingsraad kan, indien de productieomstandigheden dit mogelijk maken, de periode waarin aan zoveel mogelijk werknemers vrijaf zal worden gegeven, ook van toepassing zijn voor de bijzondere uren aansluitend aan de Tweede Kerstdag en Nieuwjaarsdag, voor zover 26 december en 1 januari niet op zaterdag of zondag vallen, Tweede Paasdag en Tweede Pinksterdag en voor medewerkers in de drieploegendienst ook Koningsdag.

2.5.

Het in de leden 2.3 en 2.4 bepaalde geldt niet voor medewerkers in de volcontinuidienst.

2.6.

De technisch noodzakelijke productie-stops worden bij voorkeur door de week of op een gewoon weekend buiten de winterperiode gepland.

Artikel 3 Werk op afwijkende tijden

3.1. Overwerk:

Werk volgens opdracht verricht boven en buiten de werkuren van het dienstrooster, met dien verstande, dat niet als overwerk wordt aangemerkt:

- werk, door een werknemer in dagdienst verricht in buiten het dienstrooster vallende tijden, mits dit werk niet eerder aanvangt dan om 6 uur, noch later eindigt dan om 18 uur, de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd, het aantal werkuren op die dag niet groter is dan volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan de werknemer wordt bekendgemaakt;
- incidenteel invallen in ploegendienst door een werknemer in dagdienst, voor zover het aantal werkuren in de desbetreffende week daardoor niet groter wordt dan volgens de normale werktijd;
- werk op een feestdag, op bijzondere uren aansluitend aan een feestdag en tussen zaterdag 6 uur en maandag 6 uur dat niet langer duurt dan de tijd, die de werknemer volgens zijn normale dienstrooster in die tijdvakken zou hebben gewerkt;
- verschuiving of verwisseling van dienst voor een werknemer in ploegendienst;

3.2. De werknemers zijn verplicht te voldoen aan opdrachten om werk te verrichten buiten de werkuren van hun dienstroosters.

3.3. Voor werknemers van 55 jaar en ouder bestaat geen verplichting tot het verrichten van overwerk.

3.4. Als een werknemer door het invallen in een ander dienstrooster gedurende kortere tijd dan een volledige dienstroostercyclus minder uren werkt dan volgens zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden geen bijzondere maatregelen getroffen als het aantal minder gewerkte uren in de desbetreffende maand minder is dan acht. Is het te verwachten dat het aantal minder gewerkte uren zonder bijzondere maatregelen acht of meer zal zijn, dan zal van tevoren een zodanige regeling ten aanzien van de werktijd worden getroffen, dat het aantal minder gewerkte uren minder dan acht zal zijn.

3.5. Aan de Ondernemingsraad zal zo mogelijk vooraf mededeling worden gedaan, indien er overwerk van enige omvang wordt verricht. De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

Artikel 4 Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen

- 4.1. Overwerk dat voor beloning in aanmerking komt en dat langer dan een uur per keer heeft geduurd kan door werkverzuim (tijd voor tijd/inhalen overwerk) op een ander tijdstip worden ingehaald of worden uitbetaald, afhankelijk van de eisen van het bedrijf. Dit inhalen geschiedt als regel op uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur en moet binnen 6 maanden, of een andere, met instemming van de Ondernemingsraad vastgestelde termijn, na het verrichten van het overwerk plaatsvinden. Inhalen is ook mogelijk in de laatste dienst voor het verrichten van het overwerk. Geschiedt dit inhalen niet binnen zes maanden, of een andere, met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde termijn, na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest de werknemer het recht om het uur in te halen en wordt in de maand volgend op de termijn van zes maanden het uur alsnog uitbetaald.
- 4.2. Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts overwerk verricht, wordt het overwerk na 23.00 uur de volgende dag vanaf het begin van de werktijd ingehaald en beloond als niet ingehaald overwerk. Indien een werknemer in dagdienst 's nachts van 01.00 uur tot 06.00 uur meerdere malen overwerk verricht, kan de tijdsduur liggende tussen de tijdstippen van overwerk eveneens dezelfde dag vanaf het begin van de werktijd worden ingehaald. Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan twee uur zou worden, behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.
- 4.3. Voor werk op feestdagen dat geen overwerk is en voor werk op de bijzondere uren aansluitend aan de feestdagen dat geen overwerk is, kan inhalen door werkverzuim (tijd voor tijd/inhalen overwerk) op een ander tijdstip plaatsvinden.
- 4.4. Voor de werknemers in de volcontinuïdient, die overwerk hebben verricht op uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur of op feestdagen geldt in tegenstelling tot het bepaalde in lid 1, dat dit overwerk mag worden ingehaald op uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.

Hoofdstuk IV Arbeidsvoorwaarden – Beloning/Vergoeding

Artikel 1 Functiegroepen en salarisgroepen

- 1.1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in de functiegroepen:

33 t/m 43

Indeling van de functie in de groepen geschiedt door vergelijking met referentiefuncties welke ter inzage liggen bij de HR afdeling.

Deze referentiefuncties worden met behulp van de ORBA-methode gewaardeerd. De normering van de referentiefuncties wordt met de vakorganisaties overeengekomen. Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun direct leidinggevenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd.

Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. De referentiefuncties worden gepubliceerd op het Intranet.

Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakorganisaties ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.

Van niet-referentiefuncties wordt in principe schriftelijk een beknopte functiekenmerk opgesteld, waarin de belangrijkste aspecten van de functie zijn weergegeven en waarin wordt verwezen naar de functie(s) waaraan gerefereerd is. Indien tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden welke is opgenomen in de bijlage van deze CAO (procedure functie indeling).

- 1.2. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. In de bijbehorende salarisschaal wordt het aantal periodieken per salarisgroep vermeld, waarin het traject van minimum naar maximum van de schaal wordt afgelegd. Tevens is de grootte van de periodiek aangegeven.
- 1.3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris. De werknemer kan desgewenst kennisnemen van de overwegingen die aan de indeling van hun functie ten grondslag liggen. Tevens kan de werknemer inzage krijgen in de referentie-functies die van belang zijn voor het beoordelen van de indeling van de eigen functie.
- 1.4. Werknemers die alle kundigheden bezitten die voor een volledige uitoefening van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst waarin hun functie is ingedeeld.
- 1.5. Werknemers die nog niet kunnen worden aangemerkt als werknemers bedoeld in lid 4, kunnen gedurende een aan hen schriftelijk mede te delen periode in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die, waarin hun functie is ingedeeld. De vorderingen van deze werknemers worden periodiek beoordeeld.

- 1.6. Werknemers die tijdelijk belast zijn met een in een andere functiegroep ingedeelde functie, worden in de salarisgroep gehandhaafd, welke overeenkomt met de oorspronkelijke functiegroep.
- 1.7. Heroverweging voor een eventuele herziening van de indeling van de werknemers in salarisgroepen vindt als regel éénmaal per jaar plaats.

Artikel 2 Salarissen

2.1. Jaarsalaris

- 2.1.a Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld in art. 1 hoofdstuk 3.
- 2.1.b Het jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:
- een vakantietoeslag, vastgesteld overeenkomstig art. 11 hoofdstuk 4;
 - het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over twaalf maandsalarissen.
- 2.1.c Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herrekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.
- 2.1.d De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald.
- 2.2. De werkgever stelt voor iedere werknemer afzonderlijk het jaarsalaris vast, met inachtneming van de salarisschalen (zie bijlagen A) en de bepalingen van de artikelen 3 tot en met 6.

2.3. Salarisaanpassingen

De salarisschalen en de individuele salarissen worden per 1 juni 2025 verhoogd met EUR 3.888 bruto per jaar (Bijlage A).

De per 1 juni 2025 verhoogde salarisschalen en individuele salarissen worden per 1 oktober 2025 verhoogd met 2% (Bijlage B).

De per 1 oktober 2025 verhoogde salarisschalen en individuele salarissen worden per 1 januari 2026 verhoogd met 1,5% (Bijlage C).

Artikel 3 Periodieke herziening van het salaris

Periodieke individuele salaris herziening vindt per 1 april van elk kalenderjaar plaats.

- 3.1. Onverminderd het bepaalde onder 3.2 ontvangt de werknemer, voor zover hij het maximum jaarsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, per 1 april van enig jaar de standaard periodieke verhoging behorend bij zijn salarisschaal of een gedeeltelijke periodieke verhoging i.v.m. het bereiken van het standaard maximum jaarsalaris.

Werknemers in de salarisgroepen 33 tot en met 43 die op of na 1 januari van het betreffende jaar in dienst zijn getreden en ingedeeld zijn in een salarisschaal, komen op 1 april daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

3.2. salarisgroep 33 t/m 43

1. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer die het maximum van zijn schaal nog niet heeft bereikt, in plaats van een standaard periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend, evenwel zonder het schaalmaximum te overschrijden.
2. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan aan een werknemer in plaats van een standaard periodieke verhoging een kleinere of geen periodiek worden toegekend. Elke werknemer zal echter na indeling in een salarisgroep binnen het aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal periodieken in zijn salarisgroep tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het maximum salaris van zijn salarisgroep.
3. Het onder 1. en 2. bepaalde wordt slechts toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van functioneringsgesprekken zoals bedoeld in art. 4.11 hoofdstuk 1 van deze CAO (Opleiding & Scholing) en in de onderneming van de werkgever het voeren van functioneringsgesprekken tenminste een vol kalenderjaar heeft plaatsgevonden.

Artikel 4 Salaris bij plaatsing in een hogere groep

4.1. salarisgroep 33 t/m 43

- a. Als de werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst een nieuw jaarsalaris dat 3% hoger is dan het jaarsalaris dat de werknemer voor de overplaatsing genoot.
- b. Het nieuwe jaarsalaris zoals bepaald in lid a, zal indien de plaatsing in een hogere groep op 1 april valt nog worden verhoogd met de periodieke verhoging van de hogere salarisgroep.
- c. Het volgens de leden a of b vastgestelde jaarsalaris zal niet lager zijn dan het minimum salaris en niet hoger zijn dan het maximum salaris van de hogere salarisgroep.

- d. Ingeval van tijdelijke waarneming van een functie, die in een hogere groep is ingedeeld, ontvangt een werknemer, daarvoor een beloning. Voorwaarde daarbij is dat de waargenomen functie volledig wordt vervuld over een periode van minstens een aaneengesloten dienst. Hierna volgt de uitwerking van de regeling.

4.2. **Waarneming hogere functies**

De werknemer ingedeeld in de salarisgroepen 33 t/m 43 die tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt, ontvangt daarvoor per volledig waargenomen dienst een beloning.

a. **Wanneer is de regeling van toepassing**

- Alleen waarnemingen die voorafgegaan zijn door een uitdrukkelijke opdracht van de direct leidinggevende, en
- die waarnemingen die minimaal één volledige werkdag of dienst duren (= 8 uren) kunnen in aanmerking komen voor een extra beloning.

b. **Beloning**

De beloning wordt als volgt berekend:

1. Waarneming van een één functiegroep hoger ingedeelde functie:

- 0,30% van het maximum maandsalaris van de eigen salarisgroep per waargenomen dag of dienst.

2. Waarneming van een twee functiegroepen hoger ingedeelde functie:

- 0,45% van het maximum maandsalaris van de eigen salarisgroep per waargenomen dag of dienst.

3. Waarneming van een drie of meer functiegroepen hoger ingedeelde functie:

- 0,60% van het maximum maandsalaris per waargenomen dag of dienst van de eigen salarisgroep.

c. **Algemeen**

De beloning voor het waarnemen van een hoger ingedeelde functie wordt niet opgenomen in de grondslag van de dienstroostertoeslag.

Als de waarneming naar verwachting 6 maanden of langer zal gaan duren, zal aan de waarnemer schriftelijk met redenen omkleed meegedeeld worden of de waargenomen functie zal blijven bestaan, welke procedure zal worden gevolgd voor het vervullen van de vacature en welke positie betrokkene in deze procedure inneemt.

Artikel 5 Salaris bij plaatsing in een lagere groep

salarisgroep 33 t/m 43

- a. Bij plaatsing in een lagere groep wordt het jaarsalaris in het algemeen aan de salarisgroep aangepast. Deze aanpassing geschiedt met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.
- b. In geval van een blijvende plaatsing in een lagere salarisgroep om andere redenen dan wegens mindere validiteit, geldt het navolgende:

5.1. Wel of geen compensatie

- 5.1.1. Voor de salarisverlaging wordt geen compensatie gegeven als de plaatsing in de lagere salarisgroep is geschied:
- a. als disciplinaire maatregel (bijvoorbeeld ongewenst gedrag);
 - b. op eigen verzoek van de werknemer.
- 5.1.2. Voor de salarisverlaging wordt wel een compensatie gegeven als de plaatsing in de lagere salarisgroep is geschied:
- a. wegens een reorganisatie in het bedrijf of de afdeling;
 - b. wegens herindeling van de functie van de werknemer;
 - c. omdat de werknemer bleek niet te kunnen voldoen aan de eisen van zijn oude functie (niet behalen benodigde opleiding of niet gehaalde doelen)

In afwijking van het hieraan voorafgaande zal bij plaatsing van werknemers van 55 jaar en ouder in een lager ingedeelde functie de salarisgroep die onmiddellijk voor de functiewijziging gold worden gehandhaafd, tenzij de plaatsing in een lager ingedeelde functie plaatsvindt als disciplinaire maatregel.

5.2. Wijze van compensatie

- 5.2.1. Als het verschil tussen het oude en het nieuwe maandsalaris ten tijde van de plaatsing in de lagere salarisgroep kleiner is dan € 12,- ontvangt de werknemer een éénmalige uitkering van 12 maal dat verschil.
- 5.2.2. Voor zover aan bestaande of eventuele toekomstige landelijke voorzieningen geen aanspraak op compensatie voor de salarisverlaging kan worden ontleend, ontvangt de werknemer een maandelijks persoonlijke toelage gelijk aan het salarisverschil indien het verschil tussen het oude en het nieuwe maandsalaris € 12,- of meer bedraagt.
- Een eventuele aanspraak op compensatie uit landelijke voorzieningen (een financiële tegemoetkoming die voortkomt uit centrale regelingen, zoals pensioenwetgeving of sociale zekerheidsmaatregelen) is in de persoonlijke toelage inbegrepen.

5.3. Afbouw persoonlijke toelage

- 5.3.1. De persoonlijke toelage wordt verminderd met alle persoonlijke salarisverhogingen die de werknemer na de toekenning van de persoonlijke toelage, als gevolg van een plaatsing in een hogere salarisgroep ontvangt.
- 5.3.2. Bovendien wordt de persoonlijke toelage elk jaar verminderd met een bedrag, gelijk aan 2% van het oude maandsalaris, met afronding naar beneden op een veelvoud van € 5,-.
- Onder het 'oude maandsalaris' wordt verstaan: het maandsalaris zoals dit voor de plaatsing in een lagere salarisgroep was.
- 5.3.3. De jaarlijkse vermindering van de persoonlijke toelage vindt plaats op het tijdstip waarop het eerst in het desbetreffende kalenderjaar een algemene salarisverhoging wordt toegekend, die geen aanpassing aan de stijging van de prijsindex is.

- 5.3.4. Als door de vermindering genoemd onder 3.1. en 3.2. het bedrag van de maandelijkse persoonlijke toelage zou dalen beneden € 12,- vervalt de toelage. De betrokken werknemer ontvangt dan een eenmalige uitkering van 12 maal het bedrag waartoe de toelage zou zijn gedaald.
- 5.3.5. Voor werknemers met de hierna genoemde leeftijd en diensttijd op het tijdstip van toekenning van de persoonlijke toelage blijft, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep is betaald, de jaarlijkse vermindering van de toelage als bedoeld onder 3.2. achterwege:
5 jaar of langer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en - 50 tot 55 jaar met 25 of meer dienstjaren.
- 5.3.6. Voor werknemers met de hierna genoemde leeftijd en diensttijd op het tijdstip van toekenning van de persoonlijke toelage wordt, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep is betaald, de persoonlijke toelage niet verder verminderd dan met 5% van het oude maandsalaris:
- a. 5 jaar of langer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en 50 tot 55 jaar met minder dan 25 dienstjaren;
45 tot 50 jaar met 25 of meer dienstjaren;
 - b. minder dan 5 jaar in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en 50 tot 55 jaar met 25 of meer dienstjaren.
- 5.3.7. Voor werknemers die voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd een toelage ontvangen, die wordt verminderd volgens het bepaalde in lid 3.2, wordt de vermindering beëindigd met ingang van het kalenderjaar, waarin deze werknemers 55 jaar worden.

5.4. Afronding persoonlijke toelage

Het bedrag van de maandelijkse persoonlijke toelage wordt rekenkundig op hele euro's afgerond.

5.5. Intrekking persoonlijke toelage

De persoonlijke toelage kan worden ingetrokken als de werknemer weigert een hem passende functie van een hogere salarisgroep te aanvaarden.

5.6. Diverse grondslagen i.v.m. persoonlijke toelage

Voor de toepassing van de pensioenregeling en de vaststelling van de vakantietoeslag wordt de persoonlijke toelage tot het salaris gerekend.

5.7. Bijzondere bepaling

Bij plaatsing in een lagere salarisgroep krijgt een werknemer die in hetzelfde ploegdienstrooster blijft werken, een lagere dienstroostertoeslag. Is de vermindering van de dienstroostertoeslag meer dan 2% van zijn oude maandinkomen, dan ontvangt hij een eenmalige uitkering ter hoogte van 6 maal het verschil tussen enerzijds zijn oude dienstroostertoeslag verminderd met 2% van het oude maandinkomen en anderzijds zijn nieuwe dienstroostertoeslag.

Artikel 6 Dienstroostertoeslag

- 6.1. Werknemers die regelmatig werken op andere uren dan tussen 6 en 18 uur op maandag tot en met vrijdag, ontvangen daarvoor een maandelijkse toeslag, waarvan het bedrag door de werkgever wordt vastgesteld op grond van hun maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag ex art. 6.2.c. hoofdstuk 4 en de voor hen geldende werktijdregeling, met inachtneming van de in lid 2 vermelde richtlijnen en met afronding op € 1,-.

- 6.2.a. De toeslag op het maandsalaris bedraagt voor:

Dagdienst

Voor elke 10e uur van een dienst bij inroostering van 10-uursdiensten: 0,14%
Voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag: 0,34%, voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.

Zevendaagse dagdienst

Dagdienst van maandag tot en met zondag (56 productie-uren per week), waarin per 4 weken twee diensten op zaterdag vallen en twee diensten op zondag: 13,7%.

Zes dagen dagdienst

Dagdienst van maandag tot en met zaterdag (48 productie-uren per week), met een, afhankelijk van het rooster, van de zeven dagen dagdienst afgeleid percentage.

Tweeploegendienst

Niet overlappende tweeploegendienst lopende van maandag 6 uur tot vrijdag 22 uur (80 productie-uren per week): 12,1%.

Drieploegendienst

- a. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 6 uur (120 productie-uren per week): 19%;
- b. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 12 uur (126 productie-uren per week): 20,6%;
- c. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 14 uur (128 productie-uren per week): 21,1%;
- d. lopend van zondag 22 uur tot zaterdag 6 uur (128 productie-uren per week): 20,9%;
- e. afwisselend lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 14 uur en van zondag 22 uur tot zaterdag 14 uur (132 productie-uren per week): 21,9%;
- f. lopend van zondag 22 uur tot zaterdag 14 uur (136 productie-uren per week): 22,7%.

Vierploegendienst

- a. Lopend van maandag 06.00 uur tot zondag 06.00 uur (144 productie uren per week): 25,7% Deze toeslag wordt vermeerderd met een toeslag van 2,3%, zodat de totale toeslag 28% bedraagt.

6.2.b. Volcontinu vijfploegendienst

Werknemers in volcontinudienst (168 productie-uren per week) ontvangen een toeslag van 28,5%.

6.2.c. Toeslag verlofcompensatie 5-ploegendienst en speciale 36-uursroosters

Indien en voor zolang een werknemer geen recht heeft op verlof ex art. 5 hoofdstuk V, ontvangt hij een toeslag op het jaarsalaris van 3,5%.

Voor werknemers in andere dan genoemde dienstroosters wordt de procentuele toeslag afhankelijk van het rooster vastgesteld.

6.2.d. Als een werknemer tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, ontvangt hij de in dit artikel bedoelde toeslag, berekend over de duur van die cyclus. Als voor dat andere dienstrooster echter een lagere toeslag geldt dan die voor het eigen dienstrooster van de werknemer ontvangt deze gedurende tenminste een volledige dienstroostercyclus de toeslag die voor zijn eigen dienstrooster geldt.

De volledige dienstroostercyclus bedraagt voor de

drieploegendienst 3 weken;

vierploegendienst 4 weken;

volcontinu vijfploegendienst 5 weken;

6.2.e. Ploegendienst Arnhem

Wisseling van ploegendienstrooster zal minimaal 1 (één) maand van tevoren worden aangekondigd.

Een overgang van 4- naar 5- ploegendienst geldt voor de duur van minimaal 3 (drie) maanden.

6.2.f. Ploegenoverdracht

Ploegenoverdracht behoort tot de normale werkzaamheden. De eventuele extra tijd die dit met zich meebrengt (ca. 10 minuten), wordt gecompenseerd door het feit dat de pauzes (per dag circa 1 uur) worden doorbetaald.

Artikel 7 Inkomen bij blijvende plaatsing in een lichter dienstrooster (wisselingen tussen 4- en 5 ploegendienst als gevolg van volume vraag vallen niet onder de werkingssfeer van dit artikel)

Een werknemer die structureel naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster.

Indien de werknemer echter structureel wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie resp. vermindering of beëindiging van de productieactiviteiten van zijn afdeling respectievelijk van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, gelden onderstaande bepalingen van deze regeling.

1. Een werknemer die gedurende drie maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster en wel:
 voor 2-ploegendienst gedurende 1/4 maand
 voor 3-ploegendienst gedurende 1/2 maand
 voor 5-ploegendienst gedurende 3/4 maand.
2. Een werknemer die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster.
3. De onder 2. bedoelde werknemer die langer dan drie jaar, doch korter dan vijf jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder 2. bedoelde periode achtereenvolgens
 gedurende 2 maanden 80%,
 gedurende 2 maanden 60%,
 gedurende 1 maand 40% en
 gedurende 1 maand 20% van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
4. De onder 2. bedoelde werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder 2. bedoelde periode achtereenvolgens
 gedurende 4 maanden 80%,
 gedurende 4 maanden 60%,
 gedurende 3 maanden 40% en
 gedurende 3 maanden 20% van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
5. Een werknemer van 60 jaar of ouder die na 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan het nieuwe rooster en daarna
 gedurende 6 maanden 80%,
 gedurende 6 maanden 60%,
 gedurende 6 maanden 40% en
 gedurende 6 maanden 20% van de oude toeslag, dan wel van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.
6. Een eventuele aanspraak op compensatie uit landelijke voorzieningen is in de persoonlijke toelage inbegrepen.

7. De persoonlijke toelage kan worden ingetrokken als een werknemer die jonger is dan 60 jaar, weigert een hem passende functie in een zwaarder dienstrooster te aanvaarden.
8. Voor de vaststelling van de vakantietoelage wordt de persoonlijke toelage tot het maandsalaris gerekend. Voor de pensioenverzekering wordt de persoonlijke toelage als dienstroostertoelage beschouwd.

Artikel 8 Consignatie

In geval van consignatie gelden de volgende bepalingen:

1. Er wordt naar gestreefd de werknemer niet meer dan éénmaal per 6 resp. 12 weken (zie Artikel 4 – Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer – lid 4.4) voor ten hoogste één week te consigneren. Bij voorzienbare consignatie gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld.
2. De vergoeding voor consignaties bestaat uit vaste bedragen die tegelijk met de CAO verhogingen worden geïndexeerd.
3. Voor consignaties worden de volgende vergoedingen per dag toegekend:
maandag t/m vrijdag
Per 1 juni 2025 € 29,69. Per 1 oktober 2025 € 30,29. Per 1 januari 2026 € 30,74.
zaterdag en zondag
Per 1 juni 2025 € 105,98. Per 1 oktober 2025 € 108,10. Per 1 januari 2026 € 109,72.
feestdagen
Per 1 juni 2025 € 127,31. Per 1 oktober 2025 € 129,86. Per 1 januari 2026 € 131,80.
4. Voor consignatie op collectieve vakantiedagen en eindejaarsstop geldt de vergoeding die normaal voor consignatie op deze dag zou zijn uitgekeerd.
5. Vanaf 1 april 2025 kunnen medewerkers die geconsigneerd zijn en gedurende hun dienst een telefonische oproep ontvangen (minimaal) 1 uur declareren indien telefonisch het probleem opgelost kan worden.
6. Indien de werknemer ten gevolge van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is, geldt de volgende **afbouwregeling**:
 - a. Indien men langer dan een half jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatietoelage.

- b. Indien men langer dan drie jaar doch korter dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt men de vergoeding onder a., alsmede

gedurende 2 maanden	80%
gedurende 2 maanden	60%
gedurende 1 maand	40%
gedurende 1 maand	20% van de consignatietoeslag

- c. Indien men langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men de vergoeding onder a., alsmede

gedurende 4 maanden	80%
gedurende 4 maanden	60%
gedurende 3 maanden	40%
gedurende 3 maanden	20% van de consignatietoeslag

- d. Indien men ouder is dan 60 jaar en langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek of ten gevolge van bedrijfsomstandigheden men niet langer geconsigneerd is, ontvangt men de vergoeding onder a., alsmede

gedurende 6 maanden	80%
gedurende 6 maanden	60%
gedurende 6 maanden	40%
gedurende 6 maanden	20% van de consignatietoeslag.

Artikel 9 Beloning bijzondere uren

Artikel 9.1 Beloning voor overwerk, voor werk op feestdagen en voor werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen

9.1.1 Algemeen

De jaarsalarissen, bedoeld in art. 2, hoofdstuk 4 worden geacht een beloning te zijn voor functie vervulling in dagdienst.
Daarnaast worden volgens de in dit artikel opgenomen bepalingen (extra) gewerkte uren en inconvenianten beloond.

9.1.2 Indien en voor zover (*extra*) *gewerkte uren* worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag ex art. 6.2.c. hoofdstuk IV (Toeslag verlofcompensatie 5-ploegendienst en speciale 36-uurs roosters). Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.

9.1.3 De *toeslagen* vermeld in dit artikel worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag ex art. 6.2.c. hoofdstuk IV.
Uitbetaling van toeslagen vindt plaats bij de salarisbetaling over de maand volgende op die waarin het werk waarop de toeslag betrekking heeft is verricht.

9.1.4 Een (extra) gewerkt uur dat op grond van dit artikel voor beloning in aanmerking komt, kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden ingehaald.
Bij keuze voor uitbetaling wordt de beloning uitbetaald bij de salarisbetaling over de maand volgende op die waarin het werk waarop de beloning betrekking heeft is verricht.

Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkte uur, dan is artikel 4 hoofdstuk III (Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen) van overeenkomstige toepassing.

Beloning voor overwerk

- 9.1.5 Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.
- 9.1.6 Overwerkuren komen voor de in 9.1.2. vermelde beloning in aanmerking.
- 9.1.7 Overwerk geeft daarnaast ook recht op de volgende toeslag:
0,28% tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, niet op feestdagen of op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen;
0,56% tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, niet op feestdagen
0,56% op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen (geldt m.i.v. 1 januari 1991 niet meer voor de volcontinuïdient en geldt m.i.v. 1 april 2010 voor de vierploegendienst)
1,12% op feestdagen.
- 9.1.8 Als overwerk, omschreven in art. 3 hoofdstuk 3, wordt ingehaald op uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, dan vervalt de overwerktoeslag wanneer het overwerk niet op een feestdag is verricht.
Wanneer het overwerk wel op een feestdag is verricht, is de toeslag 0,56% in plaats van 1,12%.
- 9.1.9 Als door medewerkers, ingedeeld in de salarisgroepen 33 tot en met 43, voor overwerk een extra gang naar en van het bedrijf moet worden gemaakt, wordt hiervoor een toeslag van 0,56% toegekend.
Deze toeslag wordt niet gegeven als het overwerk aansluitend aan de normale dagelijkse werkuren kan of moet worden verricht of als op verzoek van de werknemer zelf een onderbreking wordt toegestaan die buiten de fabriek of het kantoor wordt doorgebracht.
- 9.1.10 Een werknemer die tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur in opdracht invalt in een dienst van een ander dienstrooster, zonder dat hij daardoor langer gaat werken dan volgens zijn eigen dienstrooster, heeft per keer recht op de volgende toeslag:
- | bij invallen van: | in: | |
|----------------------------|--------------|-------|
| dagdienst en ochtenddienst | middagdienst | 0,74% |
| dagdienst en ochtenddienst | nachtdienst | 1,48% |
| middagdienst | nachtdienst | 0,74% |

Artikel 9.2 Beloning voor werk volgens dienstrooster op feestdagen en op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen

9.2.1 Volcontinu vijf ploegendienst

Een werknemer die op een feestdag volgens het 5-ploegendienstrooster arbeid verricht, ontvangt daarvoor per uur een toeslag van 0,77% van het maandinkomen. Desgewenst

kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs) dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag uitbetaald.

9.2.2 Overige diensten

9.2.2.a. Gewerkte uren op feestdagen, op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen en op uren tussen 18.00 en 22.00 uur voorafgaand aan dubbele feestdagen komen voor de in dit artikel vermelde beloning in aanmerking.

Daarnaast geldt een toeslag van 0,56% per uur voor het werken op feestdagen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur.

Tabel:

	Uur	Toeslag
a. uren op feestdagen	0,63%	--
b. uren op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen	0,63%	--
c. uren tussen 18.00 en 22.00 uur voorafgaand aan dubbele feestdagen	0,63%	--
d. uren op feestdagen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur	0,63%	0,56%

9.2.2.b. In afwijking van het bepaalde in art. 9.2.2.a. heeft een werknemer die volgens het 3-ploegendienstrooster op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen werkt geen recht op de in art. 9.2.1. vermelde beloning, maar heeft hij de keuze voor vervangende vrije tijd in overleg met de leidinggevende of uitbetaling van een toeslag van 0,84%.

Artikel 10 Dienstitjduitkering en extra beloning

Werknemers in de salarisgroepen 33 tot en met 43 ontvangen jaarlijks een uitkering van € 23,- als zij 20 tot en met 24 dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken en € 46,- als zij 25 en meer dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken.

Deze dienstitjduitkering wordt jaarlijks eind januari uitbetaald.

Na afloop van het tweede ziektejaar wordt, ingeval de herplaatsing achterwege blijft, de dienstitjduitkering niet meer uitbetaald.

Artikel 11 Vakantietoeslag

11.1. Werknemers die op 30 april in dienst van de werkgever zijn, ontvangen in april een vakantietoeslag.

11.2. De vakantietoeslag wordt berekend over de door de werknemer in de periode van 1 mei in het voorafgaande jaar tot en met 30 april in het lopende jaar:

- feitelijk verdiende maandsalarissen;
- de dienstroostertoeslag d.i. de vaste toeslag voor arbeid op onaangename uren en persoonlijke toelagen die zijn toegekend krachtens in overleg met de vakverenigingen getroffen regelingen

- 11.3. De vakantietoelage wordt uitgedrukt in een percentage van de in lid 2 genoemde beloningscomponenten. Dit percentage is 8%.
- 11.4. De werknemer die uit dienst treedt ontvangt de (resterende) vakantietoelage bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 11.5. Voor de toepassing van de bepalingen inzake de vakantietoelage wordt het intreden van een toestand van non-activiteit, die niet het gevolg is van ziekte of ongeval en die langer dan drie maanden duurt, met het eindigen van het dienstverband gelijkgesteld. De hervatting van werkzaamheden na afloop van een hier bedoelde toestand wordt gelijkgesteld met in dienst treden.

Artikel 12 Structurele eindejaarsuitkering

12.1. Toepassing

De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering.
Om in aanmerking te komen voor de volledige eindejaarsuitkering moet een werknemer gedurende het volledige kalenderjaar (van 1 januari t/m 31 december) in dienst zijn geweest. De eindejaarsuitkering is niet pensioengevend.
Werknemers die uit dienst of in dienst treden gedurende dit jaar, zullen 1/12 deel van de eindejaarsuitkering ontvangen voor elke volledige kalendermaand waarin zij in dienst zijn gedurende het betreffende kalenderjaar.
Uitzendkrachten die in het betreffende jaar het volledige kalenderjaar bij het bedrijf hebben gewerkt komen eveneens in aanmerking voor de eindejaarsuitkering.

12.2. De eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering is vastgesteld op 5% van het vaste jaarinkomen van het desbetreffende jaar.

12.3. Betaling

De eindejaarsuitkering zal tegelijk met het salaris van de maand december worden betaald. Werknemers ontvangen over de afrekening van de eindejaarsuitkering een separate strook.

Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

13.1. Algemeen

Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en de eerste ziekte dag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziekte wet, de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:

- de WULBZ-periode (Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte), de wettelijk periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke re-integratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
- de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsgeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

Onder oorspronkelijk maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was.

13.2. Loon doorbetaling bij ziekte

13.2.1. Een werknemer heeft gedurende maximaal een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) periode van 24 maanden recht op een aanvulling op het wettelijk maandinkomen tot het hierna aangegeven percentage van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

- Maand 1 t/m maand 6: 100%
- Maand 7 t/m maand 12: 90%
- Maand 13 t/m maand 24: 85%

In geval van partiële arbeidsgeschiktheid gedurende de periode van twee jaar, wordt over het arbeidsgeschikte deel 100% van het loon uitgekeerd. Ten aanzien van het arbeidsongeschikte deel wordt het bovengenoemde regime gevolgd.

13.2.2. Het in het vorige lid bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op het maandinkomen en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen.

De wettelijke opschorting bepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende controlevoorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in het vorige lid bedoelde aanvulling.

13.2.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zich niet houdt aan de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften bij ziekte een sanctie op te leggen, mits de volgende bepalingen in acht worden genomen.

- Ingeval van te late ziekmelding** bestaat de sanctie uit een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor het eerst schuldig maakt. Bij de tweede en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie uit een boete ter hoogte van 100% van het inkomen vanaf de eerste dag waarop wegens ziekte niet is gewerkt tot de datum van ziekmelding.
- Ingeval één of meer van de overige voorschriften niet in acht wordt genomen** bestaat de sanctie uit een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor de

eerste keer schuldig maakt. Voor de 2e overtreding bestaat de sanctie uit een boete ter hoogte van 50% van het inkomen over de dagen van overtreding. Voor de 3e en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie uit een boete ter hoogte van 100% van het inkomen over de dagen van overtreding.

- c. Alvorens de werkgever een sanctie oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. De werknemer krijgt tenminste een week de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer maar in ieder geval na het verstrijken van genoemde termijn deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.
- d. De sub c. bedoelde aanzegging van de werkgever tot het opleggen van een sanctie dient plaats te vinden binnen twee weken nadat de werkgever bekend werd met de overtreding.

- 13.2.4. De werkgever rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over de op grond van dit artikel opgelegde sancties. Daarin wordt aangegeven welke sancties zijn opgelegd en met welke frequentie, gespecificeerd naar overtreding en met vermelding van het aantal werknemers dat de betreffende sanctie opgelegd heeft gekregen.

13.3. **Aanvulling op WIA uitkering**

13.3.1 IVA / WGA (80%-100%)

Een werknemer die na 24 maanden van ziekte, voldoet aan de IVA / WGA condities (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikte/Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is, ontvangt bij de beëindiging van het dienstverband in verband met zijn arbeidsongeschiktheid een nabetaling ter grootte van het verschil tussen de feitelijke uitkering tijdens ziekte (zie 3.2) en het oorspronkelijke loon (100%) of de wettelijke transitievergoeding, maar altijd het hoogste bedrag van de twee.

13.3.2 WGA 35% – 80%

Een werknemer die volgens de Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschiktheid (WGA) ingedeeld wordt in de arbeidsongeschiktheidsklasse van tenminste 35% maar minder dan 80% ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar een aanvulling op de WGA uitkering ter grootte van 5% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

Na het 7^e ziektejaar vindt geen aanvulling meer plaats.

13.3.3 WGA < 35% Geen recht op WGA – uitkering

Een werknemer die wordt ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse < 35% en derhalve geen recht op een WGA uitkering heeft, krijgt een aanvulling op wat met werken wordt verdiend:

in het 3e ziektejaar $90\% \times AO\% \times$ oorspronkelijk jaarinkomen

in het 4e ziektejaar $80\% \times AO\% \times$ oorspronkelijk jaarinkomen

in het 5e ziektejaar 70% x AO% x oorspronkelijk jaarinkomen
in het 6e ziektejaar 60% x AO% x oorspronkelijk jaarinkomen
in het 7e ziektejaar 50% x AO% x oorspronkelijk jaarinkomen

Artikel 14 Tegemoetkomingen en vergoedingen bij vast dagelijks heen en weer reizen

14.1. Algemene bepalingen

- 14.1.1. Dagelijks heen en weer reizen met eigen of openbaar vervoer wordt in beginsel niet toegestaan als dat reizen in verband met de reisduur - mede naar het oordeel van de betrokken directeur/leidinggevende van het bedrijf of de afdeling - bezwaarlijk is. Hiervan is sprake als de werknemer langer dan drie uur per dag (heen en terug tezamen) onderweg is.
- 14.1.2. De krachtens deze regeling toegekende tegemoetkomingen of vergoedingen zullen worden ingetrokken als de werknemer:
- a. naar het oordeel van de werkgever onvoldoende meewerkt aan verhuizing naar de vestigingsplaats of naar een plaats dichterbij de vestigingsplaats.
 - b. vrijwillig een woonplaats kiest die op meer dan 40 km ligt van de vestigingsplaats, zonder instemming van de werkgever.

Bovendien kunnen tegemoetkomingen worden ingetrokken in gevallen die naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geven.

14.2. De bijdrage

Met ingang van 1 april 2025 is de vergoeding voor woon-werkverkeer vastgesteld op € 0,23 netto per gereisde kilometer. De afstand woon-werkverkeer zal worden vastgesteld op basis van de kortste route volgens de ANWB Route Planner. Op dagen dat werknemers thuiswerken en voor de thuiswerkvergoeding in aanmerking komen, wordt de bijdrage in het woon-werkverkeer niet uitgekeerd.

14.3. Cafetariaregeling reiskosten woon-werkverkeer

Werknemers kunnen, voor zolang dit fiscaal is toegestaan, gebruik maken van de zgn. cafetariaregeling reiskosten woon-werkverkeer. Een eventuele uitruil van bruto loon zal moeten plaatsvinden in de maand december van het lopende jaar. Werknemers dienen jaarlijks aan te geven of zij van deze mogelijkheid gebruik wensen te maken. Wijzigingen in de fiscale regelgeving zal nimmer door de werkgever worden gecompenseerd. De werkgever heeft een reglement ter zake opgesteld.

14.4. *Afstand vergoeding bij 'vast' dagelijks heen en weer reizen*

14.4.1. Voor toegestaan 'vast' dagelijks heen en weer reizen, zowel met eigen of openbaar vervoer als met werkgeversvervoer, ontvangen werknemers in de groepen 33 tot en met 38, en in dienst getreden voor 1 januari 1985, de volgende maandelijkse afstand vergoeding:

Afstand woonplaats-fabriek/kantoor	bruto tegemoetkoming per maand
16 t/m 20 km	€ 2,27
21 t/m 25 km	€ 4,54
26 t/m 30 km	€ 6,81
31 t/m 35 km	€ 9,08
36 t/m 40 km	€ 11,34
41 km en meer	€ 13,61

14.4.2. Werknemers in de groepen 39 en hoger komen niet in aanmerking voor een afstand vergoeding.

Hoofdstuk V Afwezigheid

Artikel 1 Algemeen

- 1.1. Werknemers die ziek zijn of door een ongeval zijn getroffen en daardoor hun arbeid niet kunnen verrichten, moeten hun afwezigheid en de reden daarvan melden op de wijze als in de desbetreffende controle voorschriften en Hoofdstuk I artikel 4 is aangegeven.
- 1.2. Het is niet geoorloofd zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever afwezig te zijn om een andere reden dan in lid 1 genoemd. Afwezigheid zonder toestemming, anders dan door ziekte of ongeval, wordt als onrechtmatig verzuim aangemerkt.
- 1.3. De werkgever is aan een werknemer geen beloning verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op beloning in de gevallen, bedoeld in de artikelen 7:629 en 7:628 BW.

Artikel 2 Inkomen bij afwezigheid

- 2.1. In de volgende gevallen zal de werkgever (echter) een gedeeltelijke of volledige vergoeding voor de salarisderving betalen zoals hierna in lid 5, 6 en 7 is omschreven:
- 2.2. wanneer vakantie conform art. 4 hoofdstuk 5 of verlof conform art. 5 hoofdstuk 5 wordt genoten;
- 2.3. wanneer de werkgever afwezigheid heeft toegestaan naar aanleiding van een in artikel 3 (bijzonder verlof met behoud van salaris).
- 2.4. wanneer in verband met de viering van een feestdag vrijaf wordt gegeven;
- 2.5. indien arbeid onmogelijk is geworden ten gevolge van een het bedrijf overkomen bedrijfsschade;
- 2.6. In het geval genoemd in lid 5 onder 1. wordt indien en zolang aanspraak bestaat op uitkering van ziekgeld het jaarinkomen doorbetaald conform de bepaling van art. 13.3.1. hoofdstuk 4. Als de arbeidsongeschiktheid door toedoen van een derde is ontstaan, ontvangt de werknemer de vorengenoemde betalingen als voorschot. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding jegens de derde ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende acte van cessie te tekenen. Het voorschot wordt de werknemer kwijtgescholden, indien en voor zover geen verhaal op de derde mogelijk is.
In het geval genoemd in lid 5 onder 1. wordt de uitkering krachtens de Wet Inkomen bij Arbeidsongeschiktheid en de Werkloosheidswet aangevuld volgens de richtlijnen, zoals vastgesteld in artikel 13, hoofdstuk IV.
- 2.7. In het geval genoemd in lid 5 onder 2. zal een vergoeding voor de salarisderving onder bepaalde voorwaarden worden gegeven. De regeling is opgenomen in artikel 13, hoofdstuk IV.

- 2.8. In het geval, genoemd in lid 6, wordt de salarisderving vergoed over de dagen, waarop de arbeid onmogelijk is, ten hoogste evenwel over de eerste zeven kalenderdagen. Indien de arbeid onmogelijk is gedurende meer dan 7 kalenderdagen zal de werkgever bovendien over de 8e tot en met de 56e kalenderdag waarop de arbeid onmogelijk is, op uitkeringen die de werknemer van derden geniet, een aanvulling verstrekken indien en voor zover zulk een aanvulling niet op die uitkeringen in mindering wordt gebracht en met dien verstande, dat de aanvulling en de uitkeringen tezamen ten hoogste gelijk zijn aan de salarisderving.

Artikel 3 Bijzonder verlof

- 3.1. Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daaronder ook verstaan geregistreerde partners, samenwonenden en stieffamilieleden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder ook verstaan geregistreerd partnerschap. Het deeltijdpercentage blijft voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing.
- 3.2. In de nagenoemde gevallen heeft de werknemer recht op **bijzonder verlof (dit wordt niet in mindering gebracht op het vakantie- en/of verlofsaldo) met behoud van salaris**, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

Situatie	Duur van verlof
Overlijden van • De partner • Een inwonende biologische of pleegouder • Een biologisch of pleegkind • Een inwonende schoonouder	Van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart
Overlijden van • Een niet inwonend biologisch of pleegkind • Ouders en schoonouder • Een grootouder • Een broer, zus, zwager of schoonzus • Een kleinkind	Een dag bij overlijden en bij het bijwonen van de uitvaart dan wel gedurende twee dagen of diensten hetzij bij overlijden, hetzij bij de begrafenis in daartoe redelijkerwijze aanleiding gevende gevallen
Calamiteitenverlof / Geboorteverlof	zie Wet WAZO
Het afleggen van vakexamens	Benodigde tijd

- 3.3. De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.

- a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

- 3.4. Werknemers kunnen in het jaar voorafgaande aan de pensionering ter voorbereiding op hun pensionering 5 dagen betaald verlof opnemen voor het bijwonen van een cursus.
- 3.5. De werkgever zal bijzonder verlof toekennen in geval van ziekte van huisgenoten van de werknemer, waarbij verzorging c.q. begeleiding door de werknemer noodzakelijk is, totdat gezinsverzorging beschikbaar is. Dit verlof zal worden toegekend gedurende een redelijke door de werkgever te bepalen termijn, als verlof met behoud van salaris. Art 5:1 tot en met 5:9 van de Wet Arbeid en Zorg zijn niet van toepassing.
- 3.6. In de onderstaande **overige** gevallen heeft de werknemer het **recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen (van het eigen vakantie- en/of verlofsaldo)**, ook indien de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt:

Situatie	Duur van verlof
Aantekening van huwelijk of geregistreerd partnerschap	0,5 dag/dienst
Huwelijk of geregistreerd partnerschap	2 dagen/diensten
Huwelijk of geregistreerd partnerschap van kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus	1 dag/dienst
25-, 40-, 50 of 60-jarig huwelijk van werknemer, ouders, schoonouders of grootouders	1 dag/dienst
25-, 40- of 50-jarig dienstjubiläum van werknemer, partner, ouder, schoonouder of grootouder	1 dag/dienst
Verhuizing	1 dag/dienst
Aanvullend geboorteverlof, wettelijk ouderschapsverlof	Zie Wet WAZO

Hiertoe is in 1998 het verlofrecht structureel met één dag per jaar verhoogd.

- 3.7. Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.
- 3.8. Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg geeft geen recht op loondoorbetaling, tenzij in dit artikel van deze CAO anders wordt bepaald.

Artikel 4 Mantelzorg verlof

Mantelzorg is de langdurige en onbetaalde zorg voor een chronisch ziek, gehandicapt of hulpbehoevend gezinslid. Werkgever staat in beginsel positief ten opzichte van het verrichten van mantelzorg, waarbij tijdelijk parttime werken ook tot de mogelijkheden kan behoren.

Indien een werknemer daaraan behoefte heeft, kan ondersteuning worden gevraagd bij de vertrouwenspersoon van de arbodienst.

Indien de noodzaak bestaat en de bedrijfsomstandigheden het toelaten, kunnen ter zake maatwerk afspraken worden gemaakt.

Artikel 5 Vakantie

5.1. Vakantierechten

In dit artikel wordt onder "dagen" tevens verstaan "diensten".

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

- 5.1.a. De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar en worden cumulatief verhoogd met:
- a. 16 uur voor werknemers in speciale 36-uursroosters
 - b. 8 uur voor werknemers ingedeeld in een van de salariscategorieën 39 t/m 43
 - c. 16 uur voor werknemers werkzaam in een 4-ploegendienstrooster
- 5.1.b. Werknemers die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereiken of ouder zijn hebben per vakantiejaar recht op de navolgende extra dagen vakantie:
- 40-jarige leeftijd: 8 uur
 - 45-jarige leeftijd: 16 uur
 - 50-jarige leeftijd: 24 uur
 - 55-jarige leeftijd: 32 uur
 - 60-jarige leeftijd: 40 uur
 - 65-jarige leeftijd en werkzaam in 4 of 5 ploegendienst: 48 uur
- 5.1.c. De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

5.2. *Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken*

- 5.2.a. De werknemer bouwt geen vakantierechten op over de tijd waarin hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.
- 5.2.b. De werknemer die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, bouwt vakantierechten op over de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen, onverminderd de overige bepalingen van art. 7: 635 BW.

5.3. *Opname vakantiedagen*

- 5.3.a. Vakantierechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.
- 5.3.b. De werknemer kan één keer per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.

Er zal, zoveel als mogelijk, rekening worden gehouden met schoolvakanties en individuele belangen.
- 5.3.c. Als regel neemt de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op.
- 5.3.d. Onverminderd het bepaalde in art. 3 lid 7 (recht om vakantie op te nemen) is voor het opnemen van vakantiedagen toestemming van de directe leidinggevende vereist. Toestemming voor het opnemen van vakantiedagen zal alleen worden geweigerd ingeval van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
- 5.3.e. Een verzoek voor het opnemen van vakantiedagen voor een aaneengesloten periode (bijv. zomervakantie, kerstvakantie) moet tijdig bij de direct leidinggevende worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek wordt rekening gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel alleen rekening gehouden als en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.
Wanneer de werknemer, na goedkeuring, tijdens ziekte vakantie opneemt, worden de opgenomen vakantie-uren van zijn tegoed afgeboekt.

5.4. *Bedrijfsvakantie*

- 5.4.a. De werkgever kan jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vaststellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij het begin van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantiedagen te reserveren.
- 5.4.b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag, waarop de werknemer wegens gehele of gedeeltelijke stopzetting van de fabriek of sluiting van het kantoor zijn

werk gedurende een gehele dag of dienst niet zou hebben verricht, onder toekenning van vergoeding voor de salarisderving, dan zal de feestdag niet als vakantiedag worden aangemerkt.

Lid 5.4.b geldt niet voor werknemers in de volcontinuïdient.

5.5. *Collectieve vakantiedagen*

De werkgever kan bij het begin van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende vakantiedagen. Collectieve vakantiedagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

5.6. *Godsdienstige feestdagen*

Aan de werknemer zal, als hij dit tijdig van tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

5.7. *Ziekte tijdens vakantie*

Als de werknemer tijdens opgenomen vakantie buiten zijn opzet ziek wordt of een ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantiedagen, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de werknemer de voor hem in de onderneming geldende controlevoorschriften naleeft.

5.8. *Bijzonder verlof en vakantie*

Als een niet-voorzienbare gebeurtenis als genoemd in art. 3 lid 2 zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

5.9. *Verjaring*

Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen 3 jaar na afloop van het vakantiejaar waarin ze zijn verworven, vervallen.

Artikel 6 Verlof

6.1. *Algemeen*

Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 5, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in artikel 7:634 e.v. BW.

Onder 'dagen' wordt tevens verstaan: 'diensten'

Verlofrechten worden toegekend in uren (rekenkundig afgerond op twee decimalen).
Alle verlofrechten worden door de werkgever geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.

6.2. *Verlofjaar*

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

6.3. *Omvang verlofrecht*

6.3.a Het verlofrecht bedraagt per verlofjaar 184 uur voor de werknemer die niet werkzaam is in ploegendienst.

6.3.b Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van 6.3 zal het in 6.4. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

6.4. *In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar*

De in een verlofjaar op te bouwen verlofrechten worden aan het begin van het verlofjaar als voorschot op de verlofrekening geboekt.

Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.

6.5 *Opbouw verlof bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid*

6.5.a. Bij gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid wordt gedurende maximaal een half jaar verlof opgebouwd. Bij geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na zes maanden wordt slechts verlof opgebouwd over het arbeidsgeschikte deel.

6.5.b. Ingeval van een situatie zoals in 6.5.a. omschreven, worden ingeroosterde verlofuren alsmede daarvoor toegekend extra bonusverlof (zie 6.6.a lid 4) gecorrigeerd.

6.6 *Gebruik maken van verlofrechten*

Van verlofrechten kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen.

6.6.a. Inroosteren van verlof

1. Het is de werkgever toegestaan om bij inroostering van de werktijd van de werknemer 50% van de verlofrechten van de werknemer te betrekken. De overige verlofrechten kunnen alleen met instemming van de individuele werknemer in het rooster worden ingezet.
Ook de werknemer kan initiatief nemen om alle of zoveel mogelijk van zijn verlofrechten in het rooster op te nemen. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zulks verhinderen. Samenloop van ingeroosterd verlof en consignatie dient zoveel als redelijkerwijs mogelijk te worden voorkomen.
2. Per jaar zullen niet meer verlofuren in het rooster van de werknemer worden verwerkt dan de werknemer op jaarbasis verwerft.
Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van dit artikellid zal het in 6.4. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.
3. Verlofuren die in het rooster van de werknemer zijn verwerkt, hebben dezelfde status als andere uren buiten dat rooster.
4. Voor ieder verlofuur dat in het rooster van de werknemer is verwerkt heeft de werknemer recht op 0,15 uur extra verlof. De maxima gesteld onder a. en b. van dit artikellid worden verhoogd met het extra verlof dat een werknemer voor ingeroosterd verlof heeft verworven.

6.6.b. Aanwijzen van verlof

1. De werkgever kan de werknemer incidenteel - dat wil zeggen: zonder dat er sprake is van (aanpassing van) een rooster - opdragen van zijn verlofrecht gebruik te maken.
2. Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het ingeroosterde verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.
3. In de regel geschiedt het aanwijzen van verlof voor het aantal uren van een halve of een hele dienst.
4. Voor ieder door de werkgever aangewezen verlofuur heeft de werknemer recht op 0,10 uur extra verlof.
5. Indien een werknemer ziek is op een aangewezen verlofdag, dan worden, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij

arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven en het toegekende extra verlof weer in mindering gebracht op de verlofkaart.

6. Bij samenloop van aangewezen verlof en bijzonder verlof vindt correctie plaats zoals aangegeven onder 5.

6.6.c. Opnemen van verlof

1. Het opnemen van verlofrechten dient door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 33.6. Verlofrechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.
2. Voor het voldoen aan het in artikel 5.3.c. gestelde kunnen ook verlofrechten worden opgenomen.
3. Indien een werknemer ziek is op een opgenomen verlofdag, dan wordt, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven op de verlofkaart.

Het in artikel 5.3.b., 5.6 en 5.8 bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 5.3.b. aan het gecombineerd opnemen van vakantie- met verlofrechten geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

6.7. *Kopen van verlof*

- 6.7.a. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, maximaal 184 verlofuren kopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.
- 6.7.b. Onverminderd het bepaalde in 6.7.a kan de werknemer met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt extra verlofdagen kopen tot het in artikel 6.8.e bepaalde maximum.
- 6.7.c. Voor verlof dat men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.
- 6.7.d. Per door de werknemer gekocht verlofuur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in artikel 6.9 aangegeven waarde.
De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

6.8 *Verkopen van verlof*

- 6.8.a. Verlofrechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen tot het in 6.8.c aangegeven maximum, door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod dient tenminste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.
- 6.8.b. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlofrechten die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen. De in 6.8.c. aangegeven maxima zijn daarbij van toepassing. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
- 6.8.c. De werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen 33 t/m 39 mag per verlofjaar maximaal 64 verlofuren aan de werkgever verkopen. De werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen 40 t/m 43 mag per verlofjaar maximaal 144 verlofuren aan de werkgever verkopen.
- 6.8.d. Per aan de werkgever verkocht verlofuur zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in 6.9 aangegeven waarde.
- 6.8.e. Het aantal per kalenderjaar door de werknemer verkochte verlofuren minus gekochte verlofuren wordt geregistreerd. Het totaal aan geregistreerde verlofuren tot het kalenderjaar waarin de werknemer 60 jaar wordt geldt als maximum voor het recht ex artikel 6.7.b.

6.9 *Waarde verlofuur*

De waarde van een verlofuur bedraagt $1,08 \times (0,63\%$ van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

6.10 *Verjaring*

- 6.10.a. Verlofrechten die aan het einde van het verlofjaar niet zijn ingeroosterd, opgenomen of verkocht, gaan mee naar het volgend jaar.
- 6.10.b. Indien en voor zover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig verlofjaar driemaal het op basis van 6.3.a. in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft, vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in 6.9., tenzij sprake is van een situatie als bedoeld onder 6.10.d. Indien de werknemer aannemelijk kan maken dat verlofrechten drie jaar zijn blijven staan kan alsdan worden afgerekend.
- 6.10.c. Indien een werknemer in de loop van het verlofjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang 6.10.b. overeenkomstig toegepast.

- 6.10.d. Op verzoek van de werknemer kan, in overleg met de werkgever, tot maximaal vijf maal het jaarvolume aan verlofrechten worden gespaard voor verlofdoeleinden.

6.11 *Nadere regelgeving*

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 7 Ouderschapsverlof

Hierbij gelden de wettelijke bepalingen.

Hoofdstuk VI Arbeidsvoorwaarden CAO II

Artikel 1 Algemeen

In dit hoofdstuk zijn de bepalingen opgenomen die expliciet gelden voor de werknemers in de functie- en salarisgroepen 54 tot en met 61. Deze bepalingen zijn afwijkend dan wel aanvullend op de teksten in de CAO en wordt ook wel CAO II genoemd.

Dit hoofdstuk wordt beschouwd als een aparte overeenkomst tussen voornoemde partijen, te weten FNV en CNV.

Artikel 2 Einde van het dienstverband (zie ook art. 2, hoofdstuk 2)

Voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 54 tot en met 61 geldt dat zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband kan beëindigen door opzegging met inachtneming van een termijn van drie maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.

Artikel 3 Beloning

3.1. Functiegroepen en salarisgroepen

Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, te weten 56 tot en met 61. Daarnaast zijn er twee salarisgroepen, te weten 54 en 55 die niet bij een functiegroep behoren. Deze salarisgroepen zijn uitsluitend bedoeld voor inschaling van werknemers die een in functiegroep 56 of hoger ingedeelde functie vervullen of vaststaand zullen gaan vervullen, maar nog niet over voldoende ervaring beschikken voor een volledige uitoefening van die functie.

3.2. Periodiek herziening van het salaris (zie ook art. 3 hoofdstuk 4)

Werknemers in de salarisgroepen 54 tot en met 61 die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden, komen op 1 april daaropvolgend niet voor een periodieke verhoging in aanmerking.

1. Kleinere periodiek dan standaard-periodiek

Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Elke werknemer zal eventueel na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard-periodieke verhogingen in zijn salarisgroep tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard-maximum salaris van zijn salarisgroep.

Werknemers ingedeeld in salarisgroep 56 zullen evenwel binnen die periode tenminste een salaris ontvangen dat gelijk is aan het maximum salaris van de hoogste salarisgroep die geldt voor andere werknemers in het bedrijf, indien dit hoger is dan 90% van het standaard-maximum salaris van groep 56.

2. Grotere periodiek dan standaard periodiek

Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.

3. **Overschrijding van het standaard-maximum salaris**

Aan een werknemer die het standaard-maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard-maximum salaris van zijn salarisgroep, indien naar het oordeel van de leidinggevende, de naasthogere leidinggevende en eventuele andere tot oordelen bevoegden zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

3.3. **Salaris bij plaatsing in een hogere salarisgroep (zie ook art. 4 hoofdstuk 4)**

Indien een werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst, een extra verhoging van tenminste 2,5% van het standaard-maximum salaris van de nieuwe salarisgroep, tenzij de voorafgaande indeling was vastgesteld bij aanstelling en gebaseerd was op art. 1.5. hoofdstuk 4.

3.4. **Salaris bij plaatsing in een lagere salarisgroep (zie ook art. 5 hoofdstuk 4)**

Indien een werknemer wordt ingedeeld in een *lagere salarisgroep* en zijn geldende salaris ligt hoger dan het standaard-maximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep, wordt het salaris jaarlijks per 1 april met 2,5% verlaagd, totdat het standaard-maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:

- 1a. betrokkene op 1 april volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 55-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.
- 1b. het gaat om een werknemer van 55 jaar of ouder en er is sprake van toepassing van art. 4.3.6. hoofdstuk 1. Deze werknemer behoudt zijn salaris. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend. Voor de afbouw van de dienstroostertoeslag worden de betreffende bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf toegepast.
2. de groepsverlaging plaatsvindt *wegens organisatorische redenen*; in dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het salaris jaarlijks per 1 april met 2,5% verlaagd, totdat het standaard-maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt.

De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaard-maximum salaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaard-maximum salaris van de naastlagere salarisgroep.

Artikel 4 Dienstroostertoeslag (zie ook art. 6, hoofdstuk 4)

Voor werknemers ingedeeld in de salariscategorieën 54 t/m 61 geldt dat voor het werken in ploegdienst geen dienstroostertoeslag wordt betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

Artikel 5 Beloning voor overwerk

- a. Voor de werknemer ingedeeld in salariscategorieën 54 tot en met het maximum salaris van salariscategorie 57 zal overwerk worden beloond conform de bepalingen van art. 9 hoofdstuk 4.
Voor medewerkers in de salariscategorieën 54 tot en met 57 geldt dat de eerste 8 overwerkuren per kalenderjaar niet voor uitbetaling in aanmerking komen.
- b. Voor de werknemer ingedeeld in een van de salariscategorieën 58 tot en met 61 wordt overwerk niet vergoed, tenzij het verrichte overwerk verband houdt met consignatie. Tevens kan in goed overleg hierop een uitzondering worden gemaakt (bijvoorbeeld indien proefproducties noodzakelijkerwijs plaats moeten vinden buiten de dagdienst uren).
- c. Medewerkers ingedeeld in de salariscategorieën 54 tot en met 61 komen niet in aanmerking voor de vergoeding voor een extra gang.

Artikel 6 Vakantie (zie ook art. 5, hoofdstuk 5)

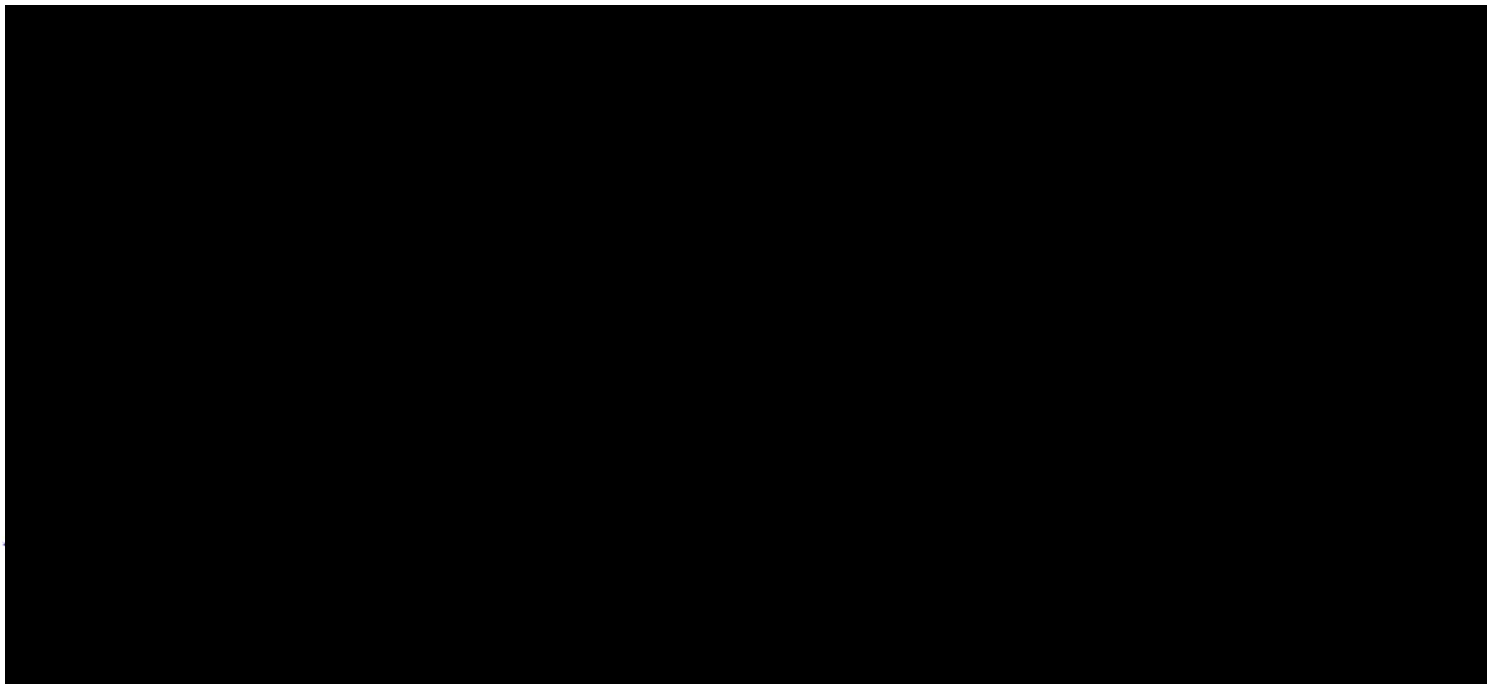
De basis vakantierechten bedragen 184 uur per kalenderjaar en worden naast de bepalingen in de CAO cumulatief verhoogd met 16 uur voor werknemers ingedeeld in een van de salariscategorieën 54 t/m 61.

Artikel 7 Verkopen van verlof (zie ook art. 6.8, hoofdstuk 5)

De werknemer ingedeeld in een van de salariscategorieën 54 tot en met 61 mag per verlofjaar zijn totale jaarrecht (184 uur) aan verlofuren aan de werkgever ter verkoop aanbieden.

Ondertekening

Aldus is overeengekomen d.d. 3-3-2026 te *Amhem* tussen partijen:



Bijlage A – Salarissen per 1 juni 2025

Cao I Freudenberg Performance Materials B.V.

Maandsalarissen per 1 juni 2025 in Euro's

	salarisgroep										
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	2.929	2.999	3.045	3.085	3.217	3.398	3.613	3.860	4.107	4.256	4.511
Aantal periodieken	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Maximum	3.284	3.368	3.467	3.585	3.745	3.925	4.140	4.422	4.704	4.999	5.294

Cao I Freudenberg Performance Materials B.V.

Jaarsalarissen per 1 juni 2025 in Euro's

	salarisgroep										
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	37.959	38.864	39.462	39.971	41.684	44.034	46.816	50.017	53.225	55.155	58.460
Aantal periodieken	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Periodiek	766	797	780	927	977	976	976	1.040	1.105	1.204	1.269
Maximum	42.552	43.643	44.925	46.459	48.525	50.865	53.645	57.300	60.962	64.784	68.610

CAO II Freudenberg Performance Materials B.V.

Jaarsalarissen per 1 juni 2025

in Euro's

Salarisschalen voor het hoger personeel in ondernemingen behorend tot Freudenberg Performance Materials bv

Salarisgroep	Standaard minimum salaris	Aantal standaard periodieken	Standaard maximum salaris	Standaard periodiek 2,5% vh max
54	46.248	10	60.175	1.504
55	50.722	10	66.138	1.653
56	56.831	10	74.279	1.857
57	62.956	11	85.157	2.129
58	69.628	12	97.571	2.439
59	77.030	13	111.989	2.800
60	85.173	14	128.618	3.215
61	94.142	15	147.960	3.699

Bijlage B – Salarissen per 1 oktober 2025

Cao I Freudenberg Performance Materials B.V.

Maandsalarissen per 1 oktober 2025 in Euro's

	salarisgroep										
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	2.988	3.059	3.106	3.146	3.281	3.466	3.685	3.937	4.190	4.341	4.601
Aantal periodieken	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Maximum	3.349	3.435	3.536	3.657	3.820	4.004	4.223	4.510	4.798	5.099	5.400

Cao I Freudenberg Performance Materials B.V.

Jaarsalarissen per 1 oktober 2025 in Euro's

	salarisgroep										
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	38.718	39.641	40.251	40.770	42.518	44.915	47.752	51.017	54.290	56.268	59.629
Aantal periodieken	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Periodiek	781	813	796	945	997	995	995	1.061	1.127	1.228	1.294
Maximum	43.403	44.516	45.824	47.388	49.496	51.882	54.718	58.446	62.181	66.080	69.982

CAO II Freudenberg Performance Materials B.V.

Jaarsalarissen per 1 oktober 2025

in Euro's

Salarisschalen voor het hoger personeel in ondernemingen behorend tot Freudenberg Performance Materials bv

Salarisgroep	Standaard minimum salaris	Aantal standaard periodieken	Standaard maximum salaris	Standaard periodiek 2,5% vh max
54	47.173	10	61.379	1.534
55	51.736	10	67.461	1.687
56	57.968	10	75.765	1.894
57	64.215	11	86.860	2.172
58	71.021	12	99.522	2.488
59	78.571	13	114.229	2.856
60	86.876	14	131.190	3.280
61	96.025	15	150.919	3.773

Bijlage C – Salarissen per 1 januari 2026

Cao I Freudenberg Performance Materials B.V.

Maandsalarissen per 1 januari 2026 in Euro's

	salarisgroep										
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	3.033	3.105	3.153	3.194	3.330	3.518	3.740	3.998	4.252	4.407	4.670
Aantal periodieken	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Maximum	3.400	3.487	3.589	3.712	3.877	4.064	4.286	4.578	4.870	5.176	5.481

Cao I Freudenberg Performance Materials B.V.

Jaarsalarissen per 1 januari 2026 in Euro's

	salarisgroep										
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	39.299	40.236	40.855	41.382	43.156	45.589	48.468	51.782	55.104	57.102	60.523
Aantal periodieken	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Periodiek	793	825	808	980	1.012	1.010	1.010	1.077	1.144	1.246	1.314
Maximum	44.054	45.184	46.511	48.099	50.238	52.680	55.539	59.323	63.114	67.071	71.032

CAO II Freudenberg Performance Materials B.V.

Jaarsalarissen per 1 januari 2026

in Euro's

Salarisschalen voor het hoger personeel in ondernemingen behorend tot Freudenberg Performance Materials bv

Salarisgroep	Standaard minimum salaris	Aantal standaard periodieken	Standaard maximum salaris	Standaard periodiek 2,5% vh max
54	47.881	10	62.300	1.558
55	52.512	10	68.473	1.712
56	58.838	10	76.901	1.923
57	65.178	11	88.163	2.204
58	72.086	12	101.015	2.525
59	79.750	13	115.942	2.899
60	88.179	14	133.158	3.329
61	97.465	15	153.183	3.830

Bijlage D – Protocolafspraken CAO 2025

Ouderenregelingen

Partijen zullen in 2025 onderzoek doen naar de mogelijkheden en varianten voor ouderenbeleid of anders gezegd, hoe alle werknemers op een gezonde manier 'de eindstreep' kunnen halen.

Tijdens het periodiek overleg zullen de voortgang en plannen worden besproken.

Indien gewenst, zou binnen de looptijd van deze CAO, middels een addendum nieuwe afspraken kunnen worden gemaakt.

AWVN Bijdrage

Freudenberg Performance Materials B.V. zal aan FNV en CNV gezamenlijk de AWWN-werkgeversbijdrage betalen.

PAWW

Partijen zijn overeengekomen dat de vakorganisaties een onderzoek kunnen doen onder alle werknemers om de bereidheid te polsen om deel te nemen aan PAWW.

Stagevergoeding

Alle stagiairs die starten na 1 april 2025 ontvangen een stagevergoeding van € 500,= bruto per maand ongeacht het niveau van de studie (MBO/HBO/WO).

Vastgesteld in overleg met de vakverenigingen en Freudenberg Performance Materials B.V.

De regeling is van toepassing op alle werknemers voor wie de CAO geldt, tenzij in de regeling uitdrukkelijk anders is bepaald.

Procedure functie-indeling

1. Methode

- 1.1. Partijen zijn overeengekomen dat voor het indelen van CAO functies bij de werkgever de ORBA methode wordt gehanteerd.
Hierbij wordt gebruik gemaakt van zowel de referentie methodiek als de methode van uitpunten.
- 1.2. Aan de deskundigen van de contractpartners zullen de functie omschrijvingen en de ORBA scores van de (referentie)functies ter beschikking worden gesteld.

2. Indeling van functies

- 2.1. De indeling van functies zal plaatsvinden op basis van opgestelde functieomschrijvingen c.q. functieprofielen, welke door de directe leidinggevende voor akkoord en door de medewerker voor gezien zijn getekend.
- 2.2. Na het indelingsproces zal aan de werknemer schriftelijk worden meegedeeld in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld.
- 2.3. De werknemer kan inzage krijgen in de functie informatie, die betrekking heeft op de referentiefuncties, die van belang zijn voor het beoordelen van de eigen functie indeling.
- 2.4. De werknemer kan te allen tijde verzoeken zijn functie indeling te herzien indien wijzigingen in de functie-inhoud daartoe naar zijn oordeel aanleiding geven.

3. Beroep

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen bezwaar maken volgens de hieronder beschreven procedure.

Overlegfase

Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn leidinggevende. Deze kan zonodig de naasthogere leidinggevende en/of de afdeling Human Resources inschakelen.

Indelingsbeslissing

Indien dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

3.1 Intern beroep

De werknemer kan binnen 3 maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.

Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling Human Resources en dient de gronden te bevatten waarop de werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld in vergelijking met de gehanteerde referentiefuncties.

Voor van toepassing dient de werknemer, tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan.

Een afschrift van het beroep dient aan de eigen leidinggevende te worden verzonden. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling Human Resources schriftelijk bevestigd.

Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet reeds aanwezig, tot stand te komen en door de betrokken werknemer, zijn directe leidinggevende en naasthogere leidinggevende ondertekend te worden.

Bij verschil van mening tussen de werknemer en zijn directe leidinggevende beslist de naasthogere leidinggevende over de inhoud van de functieomschrijving.

De afdeling Human Resources coördineert de beroepsprocedure en draagt er zorg voor, dat het beroep tezamen met het schriftelijk advies van de leidinggevende en van anderen, wier advies voor het nemen van de beslissing wenselijk wordt geacht, wordt voorgelegd aan het management.

Een beroep wordt getoetst aan de indeling van één of meer referentiefuncties die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn en primair aan die functies, die organisatorisch het meest nabij zijn, en aan de in het raster vastgelegde normering.

De beslissing van het management wordt via de leidinggevende schriftelijk en gemotiveerd binnen 3 maanden medegedeeld aan de betrokken werknemer(s). De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

3.2 Extern beroep

Indien de werknemer niet instemt met de beslissing als gevolg van 3.3.1, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij deze CAO, verzoeken in overleg te treden met de werkgever over de vraag of de functie juist is ingedeeld, gelet op de tussen partijen overeengekomen normering.

Indien dit overleg tot overeenstemming leidt, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak.

Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd enerzijds aan:

- het management van de werkgever, anderzijds aan de
- beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging.

3.3 Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen 2 jaar nadat een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer is genomen.

3.4 Overige punten

Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen.

Indien een begeleidings- of indelingscommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.