



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Essity Operations Cuijk BV.

Looptijd cao: 1 oktober 2025 t/m 31 december 2026

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 DEFINITIES	5
ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN	7
1. Algemene verplichtingen van partijen	7
2. Algemene verplichtingen van de Werkgever	7
3. Algemene verplichtingen van de Werknemer	8
ARTIKEL 3 WERKGELEGENHEID	9
ARTIKEL 4 TUSSENTIJDSE WIJZIGING	9
ARTIKEL 5 DUUR VAN DE OVEREENKOMST	9
ARTIKEL 6 AANVANG/EINDE DIENSTVERBAND	10
ARTIKEL 7 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS	11
ARTIKEL 8 ZON- EN FEESTDAGEN	13
ARTIKEL 9 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	14
1. Algemeen	14
2. Aanloopschalen	15
3. Toepassing van functiejaarschalen	15
4. Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt	15
5. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie	16
6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie	16
7. Uitvoeringsbepalingen	17
ARTIKEL 10 BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN	17
1. Algemeen	17
2. Toeslag voor het werken in ploegen	18
3. Toeslag bij overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg	18
4. Toeslag bij tijdelijke overplaatsing naar een andere ploeg	19
5. Vergoeding voor consignatie	20
6. Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf	20
7. Overwerk	21
8. Beloning overwerk	21
9. Uitbetaling	21
10. Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur	22
ARTIKEL 11 VAKANTIE	22
1. Vakantiejaar	22
2. Duur van de vakantie	22
3. Aaneengesloten vakantie	23
4. Opnemen vakantiedagen	23
5. Niet opgenomen vakantie	23
6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden	24
7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht	25
8. Vakantie bij ontslag	25
9. Vervangende betaling	25
ARTIKEL 12 BIJZONDER VERZUIM MET BEHOUD VAN MAANDINKOMEN	25
ARTIKEL 13 VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN MAANDINKOMEN	27
1. Verlet	27
2. Adoptieverlof	27
3. Ouderschapsverlof	27

4. Verkorte werkweek	27
5. Aanvulling op werkloosheidsuitkering	27
ARTIKEL 14 LEVENSFASEVERLOF	28
ARTIKEL 15 JAARLIJKSE TOESLAGEN	29
1. Vakantietoeslag	29
2. Eindejaarsuitkering	29
ARTIKEL 16 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	30
ARTIKEL 17 UITKERING BIJ OVERLIJDEN	31
ARTIKEL 18 PENSIOENREGELING	32
ARTIKEL 19 FACILITERING BETALING VAKBONDSCONTRIBUTIE	32
ARTIKEL 20 WERKNEMERSBIJDRAGEREGELING WGA.....	32
ARTIKEL 21 RECHTEN UIT EERDERE CAO's	32
BIJLAGE I INDELING VAN DE FUNCTIEGROEPEN	33
BIJLAGE II SALARISSCHALEN.....	34
BIJLAGE III WERKGEVERSBIJDRAGEN AAN DE VAKVERENIGINGEN	35
BIJLAGE IV INTENTIEVERKLARING	36
BIJLAGE V REGLEMENT LEVENSFASEVERLOF.....	38
BIJLAGE VI RVU -REGELING.....	39
PROTOCOL BIJ DE CAO	40

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Essity Operations Cuijk BV

te Cuijk;

als partij ter ene zijde

en

FNV

te Utrecht;

als partij ter andere zijde,

is de navolgende cao gesloten:

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	:	Essity Operations Cuijk BV
Vakvereniging	:	De vereniging genoemd als partij ter andere zijde.
Werknemer	:	Iedere persoon (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage I van deze cao; als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd stagiair(e)s, vakantiewerkers, reizigers en bewakingsdiensten alsmede zij die op grond van een arbeidsovereenkomst slechts incidenteel werk verrichten. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze cao zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.
Arbeidsgehandicapte werknemer:		De werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
Maand	:	Een kalendermaand.
Week	:	Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst na zondag 24.00 uur.
Dienst	:	De dagelijkse arbeidsduur, die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
Dienstrooster	:	Een arbeidstijdenregeling, die aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
Normale arbeidsduur	:	Het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Overwerk	:	Die uren die een werknemer in opdracht van zijn leidinggevende direct aansluitend aan zijn dienst meer werkt dan zijn dienst. Zie ook artikel 10.7.
Maandsalaris	:	Het maandsalaris, zoals aangeduid in bijlage II bij deze cao.
Uurloon	:	0,61% van het maandsalaris.
Maandinkomen	:	Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, een consignatietoeslag, voor zover de consignatiedienst in het dienstrooster is opgenomen, en een persoonlijke toeslag.

Duurzame partner	:	Echtgenoot of echtgenote van de werknemer, dan wel de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, mits tussen hen beiden geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld is slechts sprake als de twee personen gezamenlijk voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Ondernemingsraad (OR)	:	De terzake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
BW	:	Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN

1. Algemene verplichtingen van partijen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar letter en geest na te zullen komen en noch direct noch indirect actie te zullen voeren of te zullen steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op andere wijze dan is overeengekomen.

2. Algemene verplichtingen van de Werkgever

- a. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
- b. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is, gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet arbeidsgehandicapte werknemers.
- c. De werkgever zal, in het kader van gelijke behandeling mannen en vrouwen, geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct hetzij indirect, bijvoorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- d. Voor elke werknemer is een digitaal exemplaar van deze cao ter beschikking en op verzoek van de werknemer ook op papier.
De uitreiking van de cao zal binnen 2 maanden na overeenstemming plaatsvinden.
- e. Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. Om de werknemers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacante functies, zal de werkgever eigen initiatief van werknemers, die hun kennis en bekwaamheden willen ontwikkelen, om deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen, bevorderen.
- f. De werkgever zal de vakverenigingen faciliteiten bieden voor het werk van de vakvereniging in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.
- g. De werkgever zal erop toezien dat de werknemer, die als kaderlid in het bedrijf bekend is danwel een bestuursfunctie in de bedrijfsledengroep vervult, niet op grond daarvan in zijn positie als werknemer wordt benadeeld. De vakverenigingen maken de namen van de kaderleden/leden van de bedrijfsledengroep bekend aan werkgever.
- h. De werkgever zal het ingezette en gevoerde beleid inzake scholing van werknemers voortzetten. De werknemer heeft het recht om met eigen voorstellen te komen, indien van werkgeverszijde geen voorstellen in het verschiet liggen. De eigen voorstellen dienen evenwel inpasbaar te zijn binnen het kader van de doelstelling en belangen van de onderneming.
De werknemer kan een beroep doen op de ondernemingsraad om geschillen in deze nader met de werkgever te bezien.
- i. De werkgever zal er bij het afsluiten van uitzendovereenkomsten op toezien dat de geldende cao wordt toegepast. De werkgever maakt uitsluitend gebruik van gecertificeerde uitzendbureaus.

3. Algemene verplichtingen van de Werknemer

- a. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.
- b. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.
- c. De werknemer is gehouden voor zijn dienst- en rusttijd de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster op te volgen.
- d. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt.

Voor werknemers in dienst getreden voor 1 oktober 2025 geldt het volgende:

Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk en consignatie te verrichten. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de grens van 55 jaar gewijzigd in 57 jaar. Voor werknemers die op 1 januari 2017 55 jaar of ouder zijn blijft de grens van 55 jaar in stand; voor werknemers die op 1 januari 2017 jonger zijn dan 55 jaar geldt de nieuwe leeftijd van 57 jaar.

Voor werknemers die op of na 1 oktober 2025 in dienst treden geldt de volgende afspraak:

Werknemers zijn niet gehouden overwerk en consignatie te verrichten vanaf 10 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd die geldt op het moment dat de werknemer gebruik maakt van deze afspraak..

Alle werknemers kunnen door de werkgever wel worden gevraagd om overwerk en consignatie in te vullen.

- e. De werknemer is gehouden binnen het kader van orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven op te volgen.
- f. De werkgever kan de werknemer verbieden betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren of er voorwaarden aan verbinden als de werkgever dit kan rechtvaardigen op grond van objectieve redenen. Hiervan is in ieder geval sprake als er strijdigheid ontstaat met het bepaalde in de Arbeidstijdenwet. Hiervan kan sprake zijn als het gaat om nevenwerkzaamheden die concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever of als de nevenwerkzaamheden schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf van de werkgever.
- g. De werknemer is gehouden ingeval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, de daartoe benodigde informatie aan de werkgever te verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 16 genoemde aanvullingen.

- h. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze cao.

ARTIKEL 3 WERKGELEGENHEID

1. De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, waaronder meebegrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusies met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting, in enige omvang tot inkrimping en/of overplaatsing van personeel moet overgaan, dermate tijdig met de vakverenigingen in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.
2. De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid.
3. In dit verband zal de werkgever gedurende de looptijd van deze overeenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Onder collectief ontslag wordt verstaan ontslag van enige omvang in relatie tot het aantal werknemers in het bedrijf.
4. Indien de vakverenigingen hiertoe de wens te kennen geven, zal de werkgever de vakverenigingen uitnodigen voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, in welke bespreking de ontwikkelingen zowel in het verleden als in de toekomst op het gebied van de werkgelegenheid begrepen worden. De werkgever zal de vakverenigingen zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, zodat de vakverenigingen zich daarover een verantwoord oordeel kan vormen. De werkgever neemt op zich de vakverenigingen te zullen informeren over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen verbonden zijn, aanleiding kunnen geven. Hierbij dient tevens rekening te worden gehouden met de taak en de positie van de ondernemingsraad.

ARTIKEL 4 TUSSENTIJDSE WIJZIGING

1. Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen daarin aan de orde te stellen, die met deze veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen.
3. Indien binnen twee maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand, op te zeggen.

ARTIKEL 5 DUUR VAN DE OVEREENKOMST

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2024 en loopt tot en met 30 september 2025.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

ARTIKEL 6 AANVANG/EINDE DIENSTVERBAND

1.
 - a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen.
 - b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan 2 jaren.
 - c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
 - d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Een dienstverband wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3.
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst.

Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, geldt voor de beëindiging van een dienstverband voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 7:672 BW. Voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt een opzegtermijn van 1 maand.
 - b. Voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst.

Voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst eindigt het dienstverband op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat opzegging is vereist, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7:668 lid 1 BW. Werknemers zullen uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden geïnformeerd of de arbeidsovereenkomst eindigt, of zal worden verlengd voor bepaalde of onbepaalde tijd. In geval van verlenging zal tevens worden aangegeven onder welke voorwaarden de verlenging plaatsvindt.
 - c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden eindigt het dienstverband wanneer het geheel van werkzaamheden is verricht dan wel op een eerder tijdstip op initiatief van werkgever dan wel werknemer door opzegging met een termijn van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week bedraagt. De opzegging kan geschieden tegen elke dag van de maand.
4. Het wettelijk opzegverbod tot ontslag tijdens militaire dienst, geldt niet voor dienstverbanden als bedoeld in lid 2 onder b, c en d.
5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

6. Voorafgaande uitzendrelaties

Omdat ziekte niet als onderbreking van het uitzendcontract wordt beschouwd, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaande aan de indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau. Daarbij geldt dat de tijdstermijn van artikel 7:668a BW niet overschreden wordt c.q. doortelt.

ARTIKEL 7 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS

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

- a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dag.
In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
Door middel van het toekennen van 10,5 ATV-dagen (m.i.v. 1 januari 2026 11,5 ATV-dagen) bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
- b. Een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, voor de ochtend- en middagdienst tussen 05.00 uur en 24.00 uur en voor de dag- en nachtdienst tussen 06.00 uur op maandag en 08.00 uur op zaterdag, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend- of middagdienst respectievelijk dag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
Door middel van het toekennen van 10,5 ATV-dagen (m.i.v. 1 januari 2026 11,5 ATV-dagen) bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
- c. Een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dan wel 6 werkdagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld. De werktijden liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 24.00 uur. Voor de op zaterdag na 06.00 uur gewerkte uren ontvangt men vrij opneembare cyclus-uren.
Door middel van het toekennen van 10,5 ATV-dagen (m.i.v. 1 januari 2026 11,5 ATV-dagen) en genoemde cyclusedagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
- d. Op maandag en de dag volgend op een feestdag kunnen door de werknemers die rechtstreeks bij de productie zijn betrokken, voorbereidende werkzaamheden worden uitgevoerd.
Hiermee mag op zijn vroegst begonnen worden om 04.00 uur ofwel 2 uur voor het begin van het normale dienstrooster.
- e. Een 5-ploegendienstrooster:
 - i. dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud daarvan omvat bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dienst. De gemiddelde arbeidsduur in een 5-ploegendienstrooster bedraagt 33,91 uur . Dit is inclusief 16 uur voor informatie, werkoverleg en training die onderdeel zijn van het rooster.
 - ii. De werkzaamheden in 5-ploegendienst worden in een kalenderjaar onderbroken en wel als volgt:
 - ingaande 24 december om 14.00 uur voor een periode van 72 uur,
 - ingaande 31 december om 14.00 uur voor een periode van 48 uur.Van werknemers, die op 24 december en/of 31 december roostermatig in de middagdienst hadden moeten opkomen, wordt een halve vakantiedag afgeboekt van hun vakantietegoed.

Naast bovengenoemde onderbrekingen kan de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, nog een facultatieve stop van maximaal 48 uur vaststellen. Van werknemers, die tijdens deze stop roostermatig hadden moeten opkomen, zal voor elke dienst een vakantiedag van hun vakantietegoed worden afgeboekt.

Indien er productiebehoefte is, aangegeven door de werkgever, zal de Kerststop, respectievelijk de Nieuwjaarstop worden beperkt van respectievelijk 72 uur naar 60 uur (begin 24 december 18.00 uur, einde 27 december 06.00 uur) en van 48 uur naar 40 uur (begin 31 december 18.00 uur, einde 2 januari (10.00 uur), waarbij de gewerkte uren binnen deze periode tegen de tot op heden gebruikelijke betaling worden vergoed. Om over te gaan tot beperking van genoemde stops op grond van productiebehoefte hoeft geen aparte instemming van de ondernemingsraad gevraagd te worden. Werken op deze uren gebeurt op vrijwillige basis.

- iii. Als regel kan een werknemer, werkzaam in volcontinudienst, niet geconsigneerd worden.
2. Een ATV-dag is een in het kader van de arbeidsduurverkortende maatregelen vastgestelde roostervrije dienst of -dag. De ATV-regeling wordt als volgt ingevuld:
 - 6 ATV-dagen worden ingeroosterd;
 - 5,5 ATV-dagen kunnen door werknemer onder op lokaal niveau nader af te spreken voorwaarden aangewend worden. Vakverenigingen worden over deze voorwaarden vooraf geïnformeerd.Tenzij de werkgever de werknemer verplicht op deze dag werkzaam te zijn, vervalt de roostervrije dag op het vastgestelde tijdstip, ook al heeft de werknemer deze dag bijv. wegens ziekte niet kunnen genieten. Met ingang van 1 januari 2026 komen de werknemers in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst in aanmerking voor 11,5 ATV-dagen in plaats van 10,5 ATV-dagen.
3. Voorbereidende werkzaamheden.
Onder voorbereidende werkzaamheden, genoemd in de hiervoorgaande bepalingen, met betrekking tot de 3- en 5-ploegendienst worden begrepen:
 - het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen;
 - het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede
 - andere werkzaamheden, die nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen respectievelijk te houden, voor zover beide werkzaamheden niet tijdens de productie kunnen geschieden.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
5. Voor werknemers in dienst getreden voor 1 oktober 2025 geldt het volgende:

Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werken, kunnen daartoe niet meer verplicht worden. Tevens kunnen werknemers van 55 jaar en ouder die in twee- respectievelijk in drieploegendienst werken, niet meer verplicht worden te gaan werken in een drie- respectievelijk vijfploegendienstrooster. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster waarbij voor werknemers van 55 jaar en ouder plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de leeftijd van 55 jaar verhoogd naar 57 jaar. Voor werknemers die op 1 januari 2017 55 jaar of ouder zijn blijft de grens van 55 jaar in stand; voor werknemers die op 1 januari 2017 jonger zijn dan 55 jaar geldt de nieuwe leeftijd van 57 jaar.

Voor werknemers die op of na 1 oktober 2025 in dienst treden geldt de volgende afspraak:

Werknemers kunnen vanaf 10 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd die geldt op het moment dat de werknemer gebruik maakt van deze afspraak, als zij niet in ploegdienst werken, daartoe niet meer verplicht worden. Tevens kunnen werknemers vanaf 10 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd die geldt op het moment dat de werknemer gebruik maakt van deze afspraak, als zij in twee- respectievelijk in drieploegdienst werken, niet meer verplicht worden te gaan werken in een drie- respectievelijk vijfplaoegendienstrooster. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster waarbij voor werknemers die binnen 10 jaar of korter hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.

6. Werknemers die rechtstreeks bij de productie zijn betrokken, kunnen 4 respectievelijk 2 uur voor het einde van de in artikel 8 lid 4 aangegeven bedrijfszonderbrekingen voorbereidende werkzaamheden verrichten.
7. Deeltijd
Verzoeken om in deeltijd te gaan werken zullen worden behandeld conform het gestelde in de Wet flexibel werken.
8. Afspraken safetymeetings en bijeenkomsten
 - De safetymeetings (12 uur in totaal per jaar) voor dag-, 2- en 3-ploegdienst moeten bij voorkeur plaatsvinden binnen werktijd. Als dit toch buiten werktijd plaatsvindt, wordt deze tijd betaald (tegen 100% of tijd voor tijd). Doelstelling is om de informatie over Safety mee te nemen in de informatiesessies.
 - In de 5 ploegdienst is 16 uur gereserveerd voor informatie, werkoverleg en training en deze uren zijn onderdeel van het rooster. De invulling van deze 16 uur voor de werknemers in de 5-ploeg gebeurt door de werkgever. Als de 16 uur voor bijeenkomsten in een jaar niet volledig wordt ingevuld door de werkgever dan vervallen de resterende uren voor dat jaar. De aankondiging van de bijeenkomsten wordt gepland en vindt uiterlijk twee weken van tevoren plaats. Deze bijeenkomsten vinden zo veel mogelijk voorafgaand of aansluitend aan een dienst plaats.

ARTIKEL 8 ZON- EN FEESTDAGEN

1. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegdienst betreft. In bijzondere gevallen kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad besluiten af te wijken van de regel dat op zon- en feestdagen niet wordt gewerkt.
2. Van de genoemde stop- respectievelijk aanvangstijden kan in overleg met de vakvereniging worden afgeweken.
3. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e pinksterdag, 1^e en 2^e kerstdag, alsmede de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en onafhankelijk van een algemene vergunning door de overheid wordt 5 mei eens in de vijf jaar als feestdag aangemerkt.
4. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten en te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur, of drie aaneengesloten diensten; Koningsdag, Hemelvaartsdag en eens in de vijf jaar 5 mei zullen geacht worden te lopen van 06.00 uur tot 06.00 uur. In overleg met de ondernemingsraad kan een andere begin- en eindtijd worden vastgesteld, mits de aaneengesloten periode van 24 uren niet wordt aangetast.

5. Op 24 en 31 december, alsmede op de zaterdagen voor Pasen en Pinksteren, worden de 2- en 3-ploegendiensten om uiterlijk 18.00 uur beëindigd, met dien verstande, dat het tijdstip van beëindiging op 14.00 uur kan vallen, echter voor wat betreft de uren tussen 14.00 en 18.00 uur onder aftrek voor de betrokken werknemers van een halve cyclusdienst of een halve vakantiedag. In dringende gevallen zal na overleg met de ondernemingsraad eventueel op een ander tijdstip langer gewerkt worden.
6. Gedurende de beide kerstdagen en nieuwjaarsdag zal de werknemer - behoudens in geval van calamiteiten - niet worden verplicht tot het verrichten van onderhoudswerkzaamheden.

ARTIKEL 9 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de ontwikkeling van de werknemer (aanloopschalen) en een gedeelte dat gebaseerd is op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst. Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt via 4-jaarlijkse stappen à 5% op 120% WML.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en de stap in de aanloopschaal, dan wel het aantal functie jaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - i. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij Human Resources, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zo duidelijk mogelijk toegelicht te worden.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer, stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar aan de naast hogere chef toe te lichten en neemt uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het bezwaar een besluit.
 - ii. a. Indien de onder d.i. aangegeven weg niet binnen twee maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten.
In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakvereniging.
Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn.
De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

- b. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder d.ii.a, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
- iii. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

2. Aanloopschalen

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om zijn functie te kunnen uitoefenen, wordt gedurende maximaal 3 jaar ingeschaald in een aanloopschaal. Deze aanloopschaal wordt doorlopen naarmate de voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen opleidings-/trainingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand waarin de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingedeeld in functiejaar 0.

3. Toepassing van functiejaarschalen

- a. Voor werknemers in een functiejaarschaal vindt jaarlijks per 1 januari herziening plaats door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de groep is bereikt.
- b. Indien het verlaten van de aanloopschaal of het indiensttreden geschiedt na 30 juni, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- c. De werknemer die bij indiensttreding over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, ontvangt in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

4. Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

- a. De werknemer die uitdrukkelijk in opdracht van de directe chef tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld met inachtneming van het onder 4.b. gestelde.
Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt wordt per dienstwaarneming een toeslag van 0,15% op het salaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, die hij waarneemt, hoger is ingedeeld dan de eigen functie. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst, wordt de toeslag verhoogd met het voor de betreffende ploegendienst geldende percentage.
- b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijke salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing. Het bepaalde in lid 6.b. is niet van toepassing.

5. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden met onmiddellijke ingang in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie-jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 - i. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 - ii. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de salarissen bij 0 functie-jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van andere redenen
 - i. Werknemers die als gevolg van andere redenen dan genoemd onder 6.a. in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende en volgende zes maanden in de hogere salarisschaal ingedeeld.
 - ii. Na deze zes maanden wordt via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie-jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met de salarisverhogingen.
Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de aanloop- of functie-jarenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Verder wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomensstijgingen als gevolg van (hoger betaalde) ploegendienst, hernieuwde deelname aan consignatie volgens rooster of herindeling op grond van functiewaardering.
Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het maandsalaris bij 0 functie-jaren.

Voor werknemers in dienst getreden voor 1 oktober 2025 geldt het volgende:

Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de grens van 55 jaar verhoogd naar 57 jaar. Voor werknemers die op 1 januari 2017 55 jaar of ouder zijn blijft de grens van 55 jaar in stand; voor werknemers die op 1 januari 2017 jonger zijn dan 55 jaar geldt de nieuwe leeftijd van 57 jaar.

Voor werknemers die op of na 1 oktober 2025 in dienst treden geldt de volgende afspraak:

Vanaf 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd die geldt op het moment dat de werknemer gebruik maakt van deze afspraak wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

- c. Op grond van medische redenen
 - i. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen dat deze (tenminste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
 - ii. Indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het maandsalaris aanvragen.
 - iii. Het onder 6.b.ii. bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een arbeidsgehandicapte werknemer.

7. Uitvoeringsbepalingen

- a. Werknemers die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van de leertijd wordt door de werkgever meegedeeld. Zij zal in het algemeen tot ten hoogste dertien weken beperkt blijven.
- b. Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringswetgeving.
- c. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een evenredig verlaagd maandsalaris.

ARTIKEL 10 BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 9, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
- | | |
|-----------------|---------------------------|
| 5-ploegendienst | 28% van het maandsalaris. |
|-----------------|---------------------------|
- Lid 3 c en d zijn niet van toepassing.

De toeslag voor de 3-ploegendienst bevindt zich tussen de bandbreedte van 18,0%-21,1%. Op lokaal niveau kunnen nadere afspraken worden gemaakt die passen binnen deze bandbreedte:

2-ploegendienst (dag/nachtd.)	15,5% van het maandsalaris
2-ploegendienst (ochtend/middagd.)	12% van het maandsalaris.

- b. Indien het dienstrooster van de tweeploegendienst met ochtend- en middagdienst periodieke werkuren op zaterdag omvat, zal voor de gemiddeld per kalendermaand te werken uren op zaterdag, een extra toeslag van 0,26% per uur worden betaald.
- c. De werknemer in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster werkt op een niet op zondag vallende feestdag, ontvangt per gewerkt uur bovendien een toeslag van 0,92% van het maandsalaris (met ingang van 1 januari 2023), met uitzondering van de gewerkte uren op Kerst en op Nieuwjaarsdag.

3. Toeslag bij overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg

- a. Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag wordt hem, indien de overplaatsing plaatsvindt in de loop van de maand, de ploegentoeslag respectievelijk de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend.
- b. Indien een werknemer op eigen verzoek, of als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.
- c. Voor de werknemer, die anders dan op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
- d. Ter overbrugging van de onder 3.c. bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald in de betrokken maand, wanneer de overplaatsing in de eerste helft van de maand plaatsvindt. Wanneer de overplaatsing in de tweede helft van de maand plaatsvindt wordt de volledige ploegentoeslag ook betaald over de volgende maand. Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:

- 1^e tijdvak 80% van de inkomstenderving;
- 2^e tijdvak 60% van de inkomstenderving;
- 3^e tijdvak 40% van de inkomstenderving;
- 4^e tijdvak 20% van de inkomstenderving.

Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd waarin de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.

- e. Indien de onder 3.c. bedoelde werknemer van 5-ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de 5-ploegendienst in 3-ploegendienst heeft gewerkt, wordt de in laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het aanbouwvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.
- f. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
- g. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herrekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.
- h. Voor werknemers in dienst getreden voor 1 oktober 2025 geldt het volgende:

Indien een werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, dan wel is overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster en de 55-jarige leeftijd bereikt, behoudt hij tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het toeslag-percentage waar hij op het moment van het bereiken van de 55-jarige leeftijd respectievelijk het moment van overplaatsing op grond van het onder 3.c. bepaalde recht op heeft.

Ingeval de bovenvermelde overplaatsing geschiedt op medische gronden zal vanaf de 55-jarige leeftijd het op dat moment verdiende maandinkomen gehandhaafd blijven met verrekening van eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringswetgeving.

Met ingang van 1 januari 2017 wordt de grens van 55 jaar verhoogd naar 57 jaar.

Voor werknemers die op 1 januari 2017 55 jaar of ouder zijn blijft de grens van 55 jaar in stand; voor werknemers die op 1 januari 2017 jonger zijn dan 55 jaar geldt de nieuwe leeftijd van 57 jaar.

Voor werknemers die op of na 1 oktober 2025 in dienst treden geldt de volgende afspraak:

Indien een werknemer die binnen 10 jaar of korter de AOW-gerechtigde leeftijd die geldt op het moment dat de werknemer gebruik maakt van deze afspraak bereikt en wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, dan wel is overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster en het moment bereikt dat de periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd die geldt op het moment dat de werknemer gebruik maakt van deze afspraak nog 10 jaar bedraagt, behoudt hij tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het toeslag-percentage waar hij op het moment van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog 10 jaar bedraagt respectievelijk het moment van overplaatsing op grond van het onder 3.c. bepaalde recht op heeft.

Ingeval de bovenvermelde overplaatsing geschiedt op medische gronden zal vanaf 10 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd die geldt op het moment dat de werknemer gebruik maakt van deze afspraak het op dat moment verdiende maandinkomen gehandhaafd blijven met verrekening van eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringswetgeving.

4. Toeslag bij tijdelijke overplaatsing naar een andere ploeg

- a. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling, behorend bij de dienst waarin hij is overgeplaatst.
- b. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een lagere betaling geldt, dan zal de oorspronkelijke betaling blijven gelden.

- c. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt. Elk meer gewerkt uur wordt betaald met 0,92% van het maandsalaris.
- d. Per tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg op verzoek van de werkgever, respectievelijk bij terugplaatsing wordt een toeslag van 0,25% van het maandsalaris toegekend (met ingang van 1 augustus 2023).
- e. De toeslag bij tijdelijke overplaatsing is alleen van toepassing bij tijdelijke overplaatsing naar een andere ploeg en niet bestemd voor het verschuiven van uren in de dagdienst.
- f. De werkgever zal ernaar streven dat de werknemer, die ten gevolge van overplaatsing naar een andere dienst roostervrije dagen niet kan opnemen, daarvoor gelijkwaardige dagen toegewezen krijgt.

5. Vergoeding voor consignatie

Consignatie is een tijdvak waarin de werknemer zich buiten het dienstrooster beschikbaar en oproepbaar moet houden voor het verrichten van arbeid.

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal een toeslag voor de bereikbaarheid. Deze bedraagt op maandag t/m vrijdag 1,0%, op zaterdagen 2,5% en op zon- en feestdagen 3,5% van hun maandsalaris. Een werknemer die een gedeelte van een etmaal geconsigneerd is, ontvangt de toeslag voor het gehele etmaal.

In het bedrijfsreglement is de uitvoering van dit artikel, in overleg met betrokken medewerkers, verder uitgewerkt.

Bij het ingeval van calamiteit daadwerkelijk naar de locatie komen ontvangt de medewerker een extra gang (art 10 lid 6) en een vergoeding voor overwerk (art 10 lid 7 en 8) voor de gemaakte uren.

Indien de consignatie een onderdeel is van de functie, dan wel gebeurt op verzoek van de werkgever, wordt bij beëindiging van de consignatie-diensten door de werkgever de afbouwregeling toegepast conform lid art 10 lid 3 c en d.

Voor werknemers in dienst getreden voor 1 oktober 2025 geldt het volgende:

Behoudens bij hernieuwde deelname, zal vanaf de 55-jarige leeftijd de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de grens van 55 jaar verhoogd naar 57 jaar. Voor werknemers die op 1 januari 2017 55 jaar of ouder zijn blijft de grens van 55 jaar in stand; voor werknemers die op 1 januari 2017 jonger zijn dan 55 jaar geldt de nieuwe leeftijd van 57 jaar.

Voor werknemers die op of na 1 oktober 2025 in dienst treden geldt de volgende afspraak:

Behoudens bij hernieuwde deelname, zal vanaf 10 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd die geldt op het moment dat de werknemer gebruik maakt van deze afspraak, de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd.

6. Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van

1% van zijn maandsalaris. Dit wordt voor de werknemer van toepassing met ingang van 1 juli 2023.

7. Overwerk

Indien een werknemer, met of een voltijd of een parttime arbeidsovereenkomst, expliciet vooraf toestemming heeft van zijn leidinggevende voor het verrichten van overwerk, wordt met ingang van de 31^e minuut overwerktoeslag betaald (met ingang van 1 juli 2023). Over de eerste 30 minuten vindt alleen betaling van het reguliere uursalaris plaats indien het geen gebruikelijke afronding van de reguliere werkdag betreft (bijv. werkoverdracht, schoonmaken, opruimen, omkleden, naar tijd klok lopen, etc.). Overwerk wordt alleen betaald als het werkplek/productie gerelateerde werkzaamheden betreft.

Indien een geconsigneerde werknemer voorafgaand aan zijn normale dienst opgeroepen is, wordt dat vergoed als overwerk tot het begin van zijn normale werktijd. Indien een geconsigneerde werknemer aansluitend aan zijn normale dienst overwerk moet verrichten, geldt de afspraak zoals omschreven in de eerste volzin van dit artikellid.

Overige uren buiten werktijd worden alleen vergoed tegen 100% uursalaris zonder toeslag. Het betreft hier onder andere overleg voorafgaand of na de dienst, leveranciersbezoek, opleidingen, training, OR-werk etc.

De werkgever zal alvorens de werknemer opdracht te geven tot overwerk ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.

8. Beloning overwerk

- a. Overwerkuren worden gecompenseerd door tijd voor tijd uren of uitbetaald; tijd voor tijduren worden ingevuld in overleg met de werkgever.
- b. De overwerkuren worden per uur betaald met de volgende percentages van het maandsalaris, met inachtneming van 8.c.:

- uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur:	0,92%;
- uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur:	1,22%;
- uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag, volgend op een algemeen erkende christelijke feestdag, volgend op een plaatselijke feestdag of volgend op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door de betrokken werknemer daaraan is deelgenomen:	1,22%

- c. De betaling van overwerkuren zal ook plaatsvinden over volledige ploegentoeslag.
- d. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt ingehouden 0,61% van het maandsalaris voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, 0,92% van het maandsalaris voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.
- e. Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren wordt beschouwd: arbeid voor het inhalen van uren waarop de arbeid na overleg met de ondernemingsraad is of zal worden beëindigd en waarbij is overeengekomen dat deze uren ingehaald zullen worden, mits het over deze uren gedeelde inkomen wordt doorbetaald.

9. Uitbetaling

Alle in dit artikel genoemde toeslagen, behalve ploegentoeslag, worden uitbetaald aan het eind van de maand, volgend op die waarin het recht daarop is ontstaan.

10. Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten ná 22.00 uur en voor 05.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, direct aansluitend aan de laatste oproep 9 slaapuren met een maximum van één dienst toegekend. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen.
Indien een werknemer recht heeft op verzuimuren, maar na 05.00 uur opnieuw werkzaamheden moet verrichten, vóórdát deze verzuimuren zijn genoten, wordt hem voor die te werken uren roostervrije tijd toegekend.
- b. Indien de betreffende arbeid in een week herhaaldelijk door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 uur en 05.00 uur zal ook de tijd vrijaf worden gegeven die de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen direct na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden ze in het geheel niet toegekend.
- d. De werknemer die een ochtend-, middag-, of nachtdienst heeft vervuld, zal slechts incidenteel kunnen worden verplicht tot het verrichten van een volgende dienst, indien er geen 11 uur rust tussen die twee diensten is geweest. Onder incidenteel wordt in dit artikel verstaan 1 dienst per cyclus van 2 weken in de 2-ploegendienst, 1 dienst per cyclus van 3 weken in de 3-ploegendienst en 1 dienst per cyclus van 5 weken in de 5-ploegendienst.

11. Compensatie voor overdracht- en omkleedtijd

Een fulltime werknemer in de ploegen ontvangt 20 minuten betaalde pauze ter compensatie voor de benodigde 10 minuten overdracht op de werkplek en 2 x 5 minuten omkleedtijd.

Een fulltime werknemer in dagdienst die zich op het werk moet omkleden ontvangt in de middag 10 minuten betaalde pauze als compensatie voor 2 x 5 minuten omkleedtijd.

Het pauzebeleid is opgenomen in het GMS systeem.

ARTIKEL 11 VAKANTIE

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur van de vakantie

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten.
- b. Daarnaast heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten.
- c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder b genoemde bovenwettelijke vakantie recht op 7 bovenwettelijke dagen of diensten.
- d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.

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

3. Aaneengesloten vakantie

- a. De werknemer dient zijn verzoek voor het opnemen van zijn aaneengesloten vakantie in het lopende vakantiejaar zo vroeg mogelijk in. De werkgever streeft ernaar om voor 15 januari uitsluitel te geven zodat bij de beslissing zoveel mogelijk met ieders wensen rekening gehouden kan worden. Als dat niet haalbaar is kan in overleg met de ondernemingsraad deze datum verschoven worden naar uiterlijk 31 januari.
- b. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 16 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend. De werknemer die tijdig met inachtneming van 3.a. zijn voorkeur te kennen geeft tot het opnemen van 21 aaneengesloten kalenderdagen vakantie, zal dit toegewezen krijgen, tenzij gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffend, zich daartegen verzetten. Eventuele problemen die daarbij ontstaan zullen besproken worden.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
- d. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stop zet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers met uitsluiting van het onder 3.b bepaalde gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
Het vakantieooster voor het volgend jaar dient in dit geval in november na overleg met de ondernemingsraad te worden vastgesteld en uiterlijk 30 november ter kennis van de werknemers te worden gebracht.
- e. Indien de werkgever om redenen van bedrijfsbelang, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die werknemer als gevolg daarvan lijdt.

4. Opnemen vakantiedagen

- a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing met instemming van de ondernemingsraad als regel bij de aanvang van het kalenderjaar geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. De werkgever zal verzoeken van werknemers voor vrijaf op voor hen religieuze feestdagen, mits vroegtijdig aangevraagd en onder voorbehoud van bijzondere bedrijfsomstandigheden, onafhankelijk van hun religie honoreren. De werknemer geeft in januari van enig jaar aan op welke dagen hij vrijaf wil hebben.

5. Niet opgenomen vakantie

De wettelijke vakantie rechten, die niet zijn opgenomen binnen een half jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, vervallen, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om deze vakantie op te nemen. De werknemer die meent dat hij redelijkerwijs niet in staat was om de wettelijke vakantie op te nemen dient dit bij werkgever te melden.
Indien werkgever de mening van werknemer deelt, wordt de vervalt termijn van een half jaar omgezet in een verjaringstermijn van vijf jaar.

De bovenwettelijke vakantierechten en alle bovenwettelijke vakantierechten uit voorgaande jaren voorafgaand aan 2012, die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren.

6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. Het onder 6.a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden gedurende een deel van het jaar niet heeft verricht wegens het feit dat hij/zij:
 - zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorte- of adoptieverlof, betaald ouderschapsverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg geniet. De werknemer die dit verlof geniet, bouwt over de overeengekomen arbeidsduur volledige vakantierechten op gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
 - anders dan wegens zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorte- of adoptieverlof, betaald ouderschapsverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg tegen zijn wil niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten;
 - langdurig zorgverlof geniet als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
 - anders dan voor oefening of opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - vakantie geniet die is gebaseerd op bij een vorige werkgever opgebouwd, maar niet opgenomen vakantierecht als bedoeld in artikel 7:641 lid 3 BW;
 - met toestemming van de werkgever deelneemt aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst, voor zover hij lid is van die betreffende vakvereniging;
 - onvrijwillig werkloos is bij handhaving van het dienstverband;
 - politiek verlof geniet als bedoeld in artikel 7:643 lid 3 BW;
- c. Tijdens volledige- en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer wettelijke- en bovenwettelijke vakantierechten op. Hij doet dit op dezelfde manier als tijdens een periode waarin hij niet arbeidsongeschikt is. Indien de werknemer re-integratie-activiteiten moet verrichten en hij wil daarvan vrijgesteld worden om vakantie te kunnen genieten, dient hij verlof aan te vragen volgens de binnen het bedrijf van de werkgever geldende regels. Bij het opnemen van verlof geldt dat de opname op dezelfde manier plaatsvindt als bij een niet geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid vindt de berekening van de eventueel nog uit te betalen vakantiedagen op dezelfde manier plaats als bij een niet-arbeidsongeschikte werknemer.
- d. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderwijs waartoe de werkgever hem krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.
- e. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 6.b. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

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

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 6.b. en 6.d., alsmede in artikel 12.1. gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een vakantiedag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
- c. Indien een van de hiervoor onder a. genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of vakantiedag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer indien hij dat wenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

9. Vervangende betaling

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens de in lid 4.c. en in lid 8.b. bedoelde gevallen niet worden vervangen door een uitbetaling in geld.

ARTIKEL 12 BIJZONDER VERZUIM MET BEHOUD VAN MAANDINKOMEN

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

Gebeurtenis	Dag(en) doorbetaald verlof
Overlijden van:	
- Echtgeno(o)t(e) - Tot gezin behorend (pleeg)kind - (schoon-, pleeg-, stief)ouders - Niet tot het gezin behorend (pleeg)kind	Van de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart
- Grootouders van werknemer of partner - Kleinkinderen - Broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon en -dochter	Dag van overlijden en dag van de uitvaart
Huwelijk, registratie partnerschap of afsluiten samenlevingscontract van de werknemer	2 aaneengesloten dagen/diensten
Huwelijksjubileum: 12,5-, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer	1 dag/dienst op of rondom de feestdag
Bevalling van echtgenote	Tijd die voor de bevalling nodig is

Geboorteverlof	1 werkweek
Dienstjubileum: 12,5, 25, 40 en 50 jaar van de werknemer	1 dag/dienst
Verhuizing: Van de werknemer (op verzoek van Essity)	2 dagen/diensten
Wettelijk voorschrift of door overheid opgelegde verplichting, van de werknemer:	De daarvoor benodigde tijd
Examen: het afleggen van een onder de Essity studiekostenregeling vallende studie	Conform Essity studiekostenregeling
Doktersbezoek (indien dit niet in vrije tijd kan): Dokter, tandarts, specialist	De daarvoor benodigde tijd (doch zo veel mogelijk in eigen tijd, tenzij het niet anders kan)
Vakverenigingen (deelname aan scholing en als afgevaardigde)	Is de bijeenkomst tijdens werktijd dan de daarvoor benodigde tijd. Is de bijeenkomst buiten werktijd, dan in eigen tijd. De werknemer die als kaderlid bij het cao-overleg aanwezig is, krijgt de tijd vergoed voor het bijwonen van de onderhandelingen, de hiermee verband houdende voorbereidingsbijeenkomsten en de hiermee verband houdende ledenvergaderingen voor zover deze in eigen tijd plaatsvinden.

2. De werknemer kan doorbetaald geboorteverlof opnemen van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg in de periode van 4 weken na de bevalling van de echtgenote. Met ingang van 1 juli 2020 hebben partners, nadat van het recht op geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur gebruik is gemaakt, het recht op 5 weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen in het eerste half jaar na de geboorte van het kind. In deze periode hebben partners recht op een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon.
3. In afwijking van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende:
Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding dan wel aan een bloed- of aanverwant in de 1^e of 2^e graad, en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of deze afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop met die afwezigheid wordt omgegaan. Ingeval van een plotselinge gebeurtenis, waarvoor de werknemer zonder uitstel maatregelen moet nemen, zal op dezelfde wijze gehandeld worden als bij zorgverlof.

ARTIKEL 13 VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN MAANDINKOMEN

1. Verlet

De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van maandinkomen (verlet) in bijzondere gevallen toestaan wanneer:

- de werknemer dit minstens twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt,
- er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en
- het bedrijfsbelang afwezigheid toestaat.

Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn maandinkomen in rekening worden gebracht.

2. Adoptieverlof

De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende zes weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode van zes weken, die hij kan opnemen verspreid in een periode van 26 weken, recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.

3. Ouderschapsverlof

De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg zal dit tijdig, maar in ieder geval uiterlijk 2 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds.

Voor zover de premies volledig betaald worden, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

4. Verkorte werkweek

De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen:

- a. bij invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het B.B.A. vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
- b. bij verlening van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - dat wil zeggen tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet.

5. Aanvulling op werkloosheidsuitkering

- a. *Bij invoering of verlenging van een vergunning van een verkorte werkweek*
Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, als bedoeld in lid 4.a. en lid 4.b. zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat door deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt.

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

b. *Bij bedrijfsschade*

Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid verricht kan worden, zal de werkgever op dezelfde wijze als omschreven in 5.a. een suppletie op de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet betalen.

Indien geen uitkering ingevolge de Werkloosheidswet wordt toegekend, zal de werkgever het maandinkomen doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de Werkloosheidswet wél van toepassing was, een uitkering ingevolge deze wet zou plaatsvinden.

ARTIKEL 14 LEVENSFASEVERLOF

1. Partijen hebben met ingang van 1 januari 2016 afspraken gemaakt over levensfaseverlof. Tot 1 januari 2028 geldt een overgangsperiode waarin de werknemer die in de loop van het kalenderjaar 45 jaar of ouder is en voor 1 januari 2016 in dienst is getreden, een aantal dagen levensfaseverlof ontvangt. Het aantal dagen levensfaseverlof dat de werknemer ontvangt, is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op 31 december 2014.

Aan de werknemer die op 1 januari 2016 of later in dienst komt, wordt vanaf het bereiken van de leeftijd van 45 jaar jaarlijks 3 dagen LFV toegekend. De werknemer die bij indiensttreding op of na 1 januari 2016 al 45 jaar of ouder is, ontvangt jaarlijks 3 dagen LFV tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Vanaf 1 januari 2028 ontvangen alle werknemers jaarlijks 3 dagen/diensten levensfaseverlof.

2. Voor de werknemer die voor 1 januari 2016 in dienst is getreden betekenen de afspraken het volgende:

- a. In onderstaande tabel staat het aantal dagen levensfaseverlof per jaar afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op 31 december 2014.

Leeftijd op 31-12-2014	Aantal dagen levensfaseverlof												
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
30 en jonger	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0
31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0
32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0	3,0
33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0	3,0	3,0
34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0	3,0	3,0	3,0
35	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
36	-	-	-	-	-	-	-	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
37	-	-	-	-	-	-	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
38	-	-	-	-	-	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
39	-	-	-	-	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
40	-	-	-	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
41	-	-	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
42	-	3,0	3,0	3,0	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,0
43	3,0	3,0	3,0	3,0	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,0
44	3,0	3,0	3,0	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	3,0
45	3,0	3,0	3,0	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	3,0
46	3,0	3,0	3,0	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	3,0
47	3,0	3,0	3,0	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	3,0

48	3,0	3,0	3,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	3,0
49	3,0	3,0	3,0	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	3,0
50	3,0	3,0	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	3,0
51	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	3,0
52	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	3,0
53	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	3,0
54	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	3,0
55	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	
56	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
57	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	
58	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	
59	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	
60	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	
61	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	

- b. Bij indiensttreding of vertrek gedurende het kalenderjaar of bij verandering van de contractuele arbeidsduur worden de dagen naar rato berekend.
3. De voorwaarden rond het opnemen van levensfaseverlof en de spaarsystematiek zijn opgenomen in het reglement levensfaseverlof in Bijlage V.

ARTIKEL 15 JAARLIJKSE TOESLAGEN

1. Vakantietoeslag

- a. Per twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt aan een werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van zijn jaarinkomen.
De vakantietoeslag wordt uitbetaald ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie. De opbouw van de vakantietoeslag vindt plaats over de periode januari tot en met december, met uitbetaling in april.
- b. Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 x het voor de werknemer geldende maandinkomen, verhoogd met de betaling voor extra diensten die de werknemer volgens een vast dienstrooster maakt. Voor het berekenen van dit inkomen is de functie-indeling en het dienstrooster per 1 april van het jaar waarin de vakantietoeslag wordt betaald, bepalend.
- c. Bij minder dan twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt van elke volle kalendermaand 1/12 gedeelte van de onder a. genoemde vakantietoeslag uitgekeerd.
- d. Over een periode van arbeidsongeschiktheid, waarover op grond van artikel 16 aanvulling op de wettelijke uitkeringen tot 100% van het maandinkomen plaatsvindt, dan wel over de periode als bedoeld in artikel 14.2, wordt de vakantietoeslag berekend alsof over die periode het volle salaris bij werken was doorbetaald. In de vakantietoeslag zijn inbegrepen eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten.
- e. Indien een werknemer voor het einde van een jaar uit dienst treedt, is hij verplicht de op dat moment te veel betaalde vakantietoeslag aan de werkgever terug te betalen; zoveel mogelijk zal dit geschieden door verrekening met door de werkgever eventueel nog aan de werknemer verschuldigde bedragen uit andere hoofde.

2. Eindejaarsuitkering

- a. De werknemer, die een vol kalenderjaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, ontvangt 8 1/3 % van zijn jaarinkomen als eindejaarsuitkering.

- b. De uitkering vindt plaats op een in de onderneming gebruikelijk tijdstip.
- c. Onder jaarkomen wordt verstaan: 12 x het voor de werknemer geldend maandinkomen. Voor de berekening van dit inkomen is de functie-indeling en het dienstrooster per 1 november van het jaar, waarin de uitkering wordt gedaan, bepalend.
- d. Bij een onafgebroken dienstverband van minder dan 1 kalenderjaar wordt voor elke volle kalendermaand 1/12 gedeelte van de onder a. genoemde uitkering betaald.
- e. De werknemer, die voor het tijdstip van de uitkering de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt een proportioneel gedeelte van de uitkering, met dien verstande dat hij deze uitkering ontvangt op hetzelfde tijdstip als waarop de werknemers in dienst van de werkgever, deze ontvangen.

ARTIKEL 16 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering worden doorbetaald.
2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering worden doorbetaald.
4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.
Werknemers die aantoonbaar en optimaal meewerken aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan ontvangen een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing.
De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.
Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn.
Re-integratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na het ontstaan van arbeidsongeschiktheid aan te vangen.
5. Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA-criteria), ontvangen over de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

6. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd en ouder.
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren c.q. op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen die artikel 7:629 en artikel 7:660a BW hem opleggen, dan wel indien de wettelijke uitkering door het betreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort.
7. De opbouw van pensioen in het tweede ziektejaar wordt volledig voortgezet, voor zover dat wettelijk en/of fiscaal is toegestaan.
8. Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers gelden de volgende afspraken:
 - a. De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:
 - indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie vindt doorbetaling van het salaris plaats;
 - indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 9 lid 6 van toepassing;
 - indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 9 lid 6. over het gewerkte deel van toepassing, indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is;
 - over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar een afbouw plaats van 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - afbouw van ploegentoeslag vindt plaats volgens artikel 10 lid 3.d.
 - b. Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van een keuring in het kader van de WIA voor 35-80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:
 - indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie vindt doorbetaling van het salaris plaats;
 - indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie, is artikel 9 lid 6. van toepassing;
 - indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 9 lid 6. over het gewerkte deel van toepassing, indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is; over het niet gewerkte deel zal naast de uitkering op grond van de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikte) gedurende een periode van 5 jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% over het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden. Doorbetaling is gemaximeerd op 100% van het laatste maandinkomen, tenzij functieverhoging plaatsvindt.

ARTIKEL 17 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan 3 maal het bedrag van het voor de werknemer geldende brutosalaris. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen door het overlijden van de werknemer toekomt volgens de Ziektewet, de WAO, de WIA en de Toeslagenwet.

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de duurzame partner;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het laatst genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
4. Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de WIA en de Toeslagenwet.

ARTIKEL 18 PENSIOENREGELING

Voor de werknemers bij Essity Operations Cuijk BV (en de werknemers bij de Essity bedrijven in Nederland) is, naast deze cao, de Pensioencao Essity Operations Netherlands van toepassing.

ARTIKEL 19 FACILITERING BETALING VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werkgever biedt de mogelijkheid dat vakbondsleden, die dit wensen, in november hun in het betreffende kalenderjaar betaalde vakbondscontributie in mindering kunnen brengen op het brutosalaris, de extra uitkering of, indien in de onderneming afgesproken, het verkopen van bovenwettelijke vakantie, waardoor voor de werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze mogelijkheid wordt geboden mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. In geval van wijziging van de fiscale ruimte in de werkkostenregeling of in geval van dreigende overschrijding van de aanwezige ruimte, zullen partijen tijdig in overleg treden.

ARTIKEL 20 WERKNEMERSBIJDRAGEREGELING WGA

De huidige premieverdeling van 50% werkgever en 50% werknemer blijft in stand, met dien verstande dat de werkgever met ingang van 1 juli 2011 het werknemersdeel tot een maximum van 0,5% voor zijn rekening zal nemen.

ARTIKEL 21 RECHTEN UIT EERDERE CAO's

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao's. Individuele aanspraken die niet uit een eerdere cao voortvloeien blijven van kracht.

BIJLAGE I INDELING VAN DE FUNCTIEGROEPEN

De groepsindeling van de functiegroepen is als volgt:

functiegroep 1	0	t/m	14½	pnt.
functiegroep 2	15	t/m	34	pnt.
functiegroep 3	34½	t/m	53½	pnt.
functiegroep 4	54	t/m	73	pnt.
functiegroep 5	73½	t/m	92½	pnt.
functiegroep 6	93	t/m	105	pnt.
functiegroep 7	105½	t/m	117½	pnt.
functiegroep 8	118	t/m	131½	pnt.
functiegroep 9	132	t/m	151	pnt.
functiegroep 10	151½	t/m	170½	pnt.
functiegroep 11	171	t/m	190	pnt.

BIJLAGE II SALARISSCHALEN

Maandsalarisschaal per 1 oktober 2025 (inclusief verhoging 4,0%)

Funktiejarenschaal

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Aanloopschaal A				2561,23	2692,12	2773,89	2872,80	2979,53	3099,61	3288,02	3493,70
Aanloopschaal B				2678,89	2760,65	2843,99	2945,30	3055,10	3178,21	3371,38	3583,28
Aanloopschaal C				2731,05	2828,40	2914,11	3018,50	3130,66	3257,65	3455,48	3672,83

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0 funktiejaren	2638,34	2678,10	2731,83	2796,51	2896,18	2984,22	3090,98	3206,25	3336,33	3539,60	3762,39
1 funktiejaar	2678,10	2712,36	2775,45	2851,00	2952,27	3046,53	3155,61	3277,13	3389,28	3623,79	3845,75
2 funktiejaren	2712,36	2751,30	2826,06	2901,67	3013,04	3110,41	3227,31	3342,54	3478,87	3698,54	3929,11
3 funktiejaren	2751,30	2796,51	2871,22	2956,93	3068,33	3175,05	3291,13	3416,55	3555,99	3778,02	4014,05
4 funktiejaren		2841,65	2935,85	3018,50	3133,77	3238,19	3358,93	3479,63	3634,69	3858,23	4103,58
5 funktiejaren			2981,05	3071,44	3191,44	3302,80	3444,58	3550,60	3709,42	3939,26	4181,50
6 funktiejaren					3260,75	3367,48	3496,80	3630,00	3783,49	4016,39	4267,97
7 funktiejaren							3559,12	3690,80	3858,23	4098,19	4356,03
8 funktiejaren									3932,99	4176,85	4437,04
9 funktiejaren										4261,77	4526,59
10 funktiejaren											4608,38

Maandsalarisschaal per 1 oktober 2026 (inclusief verhoging 1,5,%)

Funktiejarenschaal

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Aanloopschaal A				2599,65	2732,50	2815,50	2915,89	3024,22	3146,10	3337,34	3546,11
Aanloopschaal B				2719,07	2802,06	2886,65	2989,48	3100,93	3225,88	3421,95	3637,03
Aanloopschaal C				2772,02	2870,83	2957,82	3063,78	3177,62	3306,51	3507,31	3727,92

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0 funktiejaren	2677,92	2718,27	2772,81	2838,46	2939,62	3028,98	3137,34	3254,34	3386,37	3592,69	3818,83
1 funktiejaar	2718,27	2753,05	2817,08	2893,77	2996,55	3092,23	3202,94	3326,29	3440,12	3678,15	3903,44
2 funktiejaren	2753,05	2792,57	2868,45	2945,20	3058,24	3157,07	3275,72	3392,68	3531,05	3754,02	3988,05
3 funktiejaren	2792,57	2838,46	2914,29	3001,28	3114,35	3222,68	3340,50	3467,80	3609,33	3834,69	4074,26
4 funktiejaren		2884,27	2979,89	3063,78	3180,78	3286,76	3409,31	3531,82	3689,21	3916,10	4165,13
5 funktiejaren			3025,77	3117,51	3239,31	3352,34	3496,25	3603,86	3765,06	3998,35	4244,22
6 funktiejaren					3309,66	3417,99	3549,25	3684,45	3840,24	4076,64	4331,99
7 funktiejaren							3612,51	3746,16	3916,10	4159,66	4421,37
8 funktiejaren									3991,98	4239,50	4503,60
9 funktiejaren										4325,70	4594,49
10 funktiejaren											4677,51

Participatieschaal

De participatieschaal start op 100% Wet minimumloon (WML) en eindigt via 4-jaarlijkse stappen à 5% op 120% WML.

In het geval een salarisbedrag lager uitvalt dan het geldende bedrag op grond van de Wet Minimumloon, dan gelden de bedragen van de Wet Minimumloon.

BIJLAGE III WERKGEVERSBIJDAGEN AAN DE VAKVERENIGINGEN

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

BIJLAGE IV INTENTIEVERKLARING

Partijen zijn van mening, dat preventie van ziekteverzuim en instroom WAO een hoge prioriteit verdient. Daartoe zullen een aantal maatregelen die gedurende de vorige cao-periode zijn gestart tijdens de looptijd van de cao worden gecontinueerd.

Partijen komen het volgende overeen:

A. Ziekteverzuimbegeleiding

1. In alle onderdelen van de werkgever zullen ziekteverzuimbeleidingsprojecten worden gestart, c.q. gecontinueerd.
Deze projecten zullen worden afgestemd op de behoeften van de onderneming.
2. Waar nodig zal gebruik worden gemaakt van de kennis en ervaring van externe diensten. De capaciteit van de Arbodienst zal indien noodzakelijk hiertoe worden versterkt.
3. De ziekteverzuimbegeleiding zal zich richten op:
 - registratie en analyse van met ziekteverzuim samenhangende gegevens
 - actieprogramma's, gericht op gewenste verbeteringen.
4. De sturing van de ziekteverzuimbegeleiding is een eerste verantwoordelijkheid van de leiding van de onderneming. In de onderneming zal, indien gewenst, een stuurgroep worden ingesteld, waarin ruimte beschikbaar zal worden gesteld voor ondernemingsraadparticipatie.
5. De bedrijfsleiding c.q. de stuurgroep, zal over de opzet en voortgang van de projecten regelmatig verslag uitbrengen aan de ondernemingsraad van de betrokken onderneming.
6. De vakvereniging zal in het periodiek overleg tijdens de looptijd van de cao worden geïnformeerd over de stand van zaken.

B. Werkplekonderzoek

1. Afdelingsgewijs, c.q. functiegebonden, zullen gedetailleerde werkplekonderzoeken worden uitgevoerd. Het programma voor deze onderzoeken (i.c. aantal, plaats en prioriteit) zal door de bedrijfsleiding met de ondernemingsraad of VGW-commissie worden vastgesteld.
2. De werkplekonderzoeken zullen worden uitgevoerd door nader te bepalen externe diensten, die hiertoe, indien noodzakelijk, zullen worden gecontracteerd.
3. De resultaten van deze werkplekonderzoeken zullen worden voorgelegd aan de VGW-commissie, c.q. de ondernemingsraad, waarna in gezamenlijk overleg actieprogramma's zullen worden vastgesteld. De beschikbare financiële ruimte voor deze actieprogramma's is uiteraard niet onbeperkt, maar zal een onderdeel van dit overleg zijn.
4. De uitvoering en voortgang van de actieprogramma's zullen onderwerp van regelmatig overleg zijn in de VGW-commissie c.q. ondernemingsraad.
5. De vakvereniging zal in het periodiek overleg tijdens de looptijd van de cao worden geïnformeerd over de stand van zaken.

C. **Overig**

1. De Arbodienst zal de ondernemingsraad regelmatig informeren over haar activiteiten en de resultaten hiervan. Met name op het gebied van audiometrische gegevens en klimaatonderzoek zal tenminste 1 x per jaar verslag worden gedaan aan de ondernemingsraad.
2. Door inschakeling van externe bureaus voor ziekteverzuimbegeleiding en werkplekonderzoek komen ook andere diensten/producten van deze bureaus binnen bereik van de werkgever.
De bedrijfsleiding zal hierover beslissen, in overleg met VGW-commissie c.q. de ondernemingsraad.

BIJLAGE V REGLEMENT LEVENSFASEVERLOF

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

Algemeen

- Levensfaseverlof (LFV) is een bijzondere vorm van verlof en maakt deel uit van het levensfasebeleid van de werkgever. Het LFV wordt ingevoerd met ingang van 1 januari 2016. Het LFV maakt het voor de werknemer in alle levensfasen mogelijk om voor een bepaalde periode minder te werken en keuzes te maken in de balans werk-privé/belasting-belastbaarheid.
- Het levensfasebeleid van de werkgever is bedoeld om werknemers gezond en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te laten halen. De werkgever en de werknemer hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Levensfasebeleid betreft de hele loopbaan en geldt dus voor alle generaties.
- Met ingang van 1 januari 2016 is sprake van stapsgewijze invoering van het LFV per leeftijd, zie de tabel in artikel 14A.
- LFV is uitdrukkelijk niet bedoeld voor vervroegd pensioen en uitdrukkelijk niet voor verlenging of vervanging van de reguliere verlofperiodes/vakanties.

Artikel 1. Toekenning levensfaseverlof

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

1. Jaarlijks wordt in januari, individueel en op voorschotbasis aan de werknemer LFV toegekend.
2. De omvang van het jaarlijkse LFV volgt uit de tabel in artikel 14A. Met leeftijd wordt de leeftijd bedoeld die de werknemer op 31 december 2014 heeft bereikt. Dit bepaalt de toekenning van de uren voor de rest van de loopbaan bij de werkgever.
3. Aan de werknemer die op 1 januari 2016 of later in dienst komt, wordt vanaf het bereiken van de leeftijd van 45 jaar jaarlijks 3 dagen LFV toegekend. De werknemer die bij indiensttreding op of na 1 januari 2016 al 45 jaar of ouder is, ontvangt jaarlijks 3 dagen LFV tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
4. Het is niet mogelijk een LFV-saldo van een vorige werkgever in te brengen.

Artikel 2. Opname levensfaseverlof

Jaarlijks wordt het levensfaseverlof door de werknemer in overleg met de werkgever ingeroosterd. Een ingeroosterde dag kan op verzoek van de werkgever of de werknemer worden opgeschoven als de bedrijfssituatie, respectievelijk een dringende privé-situatie bij uitzondering het opnemen van de dag toch niet toestaat. Werkgever en werknemer stellen deze dag dan opnieuw in overleg vast binnen het betreffende kalenderjaar. Indien een geplande dag in de maand december opgeschoven wordt en dit herhaalt zich nog 2 keer in deze maand, dan is het mogelijk deze dag mee te nemen naar het volgende jaar. Deze dag dient in het eerste kwartaal van het nieuwe jaar opgenomen te zijn. Als de werknemer arbeidsongeschikt is op de ingeroosterde dag, dan vervallen deze dagen. De levensfaseverlofdagen zijn geen vakantiedagen en worden niet uitbetaald ook niet aan het einde van het dienstverband.

De werknemer kan per jaar een aantal uren levensfaseverlof sparen in overleg met de werkgever. Totaal kan er met ingang van 2019 gespaard worden tot een maximum van 72 uur (9 dagen). Indien het maximum van 72 uur (9 dagen) geheel of gedeeltelijk is opgenomen, kan per jaar maximaal 24 uur (3 dagen) worden bij gespaard. Het totale spaarsaldo kan nooit meer dan 72 uur (9 dagen) bedragen. Voor deeltijdwerkers gelden deze maxima naar rato.

Heeft de werknemer op 31 december van enig jaar een tegoed boven de maximale spaarmogelijkheid per jaar of totaal, dan wordt het meerdere afgetopt en komt te vervallen. Alleen in geval van overlijden van de werknemer wordt het saldo aan spaardagen uitbetaald aan de nabestaanden.

BIJLAGE VI RVU -REGELING

1. Deelname

Om in aanmerking te komen voor de regeling RVU moet de werknemer voldoen aan de volgende twee voorwaarden:

- a. werkzaam zijn in ploegendienst met nachtdiensten en
- b. minimaal 10 dienstjaren hebben bij Essity Operations Cuijk BV of bij een van de andere Essity vestigingen in Nederland.

2. Toelating

- a. Werknemers kunnen enkel tot de RVU-regeling worden toegelaten als zij voldoen aan het bepaalde in lid 1.
 - b. Werknemers die toegelaten hadden kunnen worden, maar die om medische redenen geen nachtdiensten meer kunnen doen in de periode van maximaal 1 jaar voordat zij gebruik zouden kunnen maken van de RVU-regeling, kunnen alsnog verzoeken om deel te nemen.
3. De periode van deelname en daarmee de duur van de uitkering bedraagt maximaal 24 maanden (2 jaar voor AOW-leeftijd)
 4. Bij deelname aan de regeling kan de medewerker maximaal het fiscaal vrijgestelde bedrag (de zogenaamde RVU-drempelvrijstelling, bestaande uit de RVU-uitkering en eventueel de extra vergoeding uit punt 5) ontvangen. Parttimers ontvangen het bedrag naar rato van hun dienstverband.
 5. Vanaf 1 januari 2026 kunnen ‘schrijnende’ gevallen in aanmerking komen voor een extra vergoeding van maximaal € 300,- per maand boven op de RVU-uitkering. Een werknemer die onvoldoende financiële middelen en/of pensioenopbouw heeft om gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling, kan een verzoek doen om in aanmerking te komen voor een extra vergoeding. Werkgever beslist of de werknemer in aanmerking komt voor de extra vergoeding. Werkgever zal daarbij ook meenemen of een (iets) kortere duur van de RVU het gebruik wel mogelijk maakt. Voordat werkgever de beslissing deelt met de werknemer legt zij haar beslissing voor aan een landelijke toetsingscommissie. Deze toetsingscommissie bestaat uit een lid aangewezen door Essity en een lid aangewezen door FNV. Werkgever zal het advies van de toetsingscommissie zwaar laten meewegen in haar definitieve beslissing.
 6. De RVU- uitkering wordt door de werkgever in één keer uitgekeerd.

8. Studieafpraak RVU

Vanaf 1 januari 2026 kan een medewerker alleen nog gebruik maken van de RVU-regeling als zijn functie gezien wordt als ‘zwaar werk’. Dit is een wettelijke vereiste. Essity gaat in het 4^e kwartaal van 2025 met FNV in gesprek om te bepalen welke functies vallend binnen de voorwaarden zoals gesteld onder lid 1 gezien kunnen worden als ‘zwaar werk’ en de onderbouwing hiervoor.

PROTOCOL BIJ DE CAO

1. Salarisverhogingen

De salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2025 structureel met 4% verhoogd. Per 1 oktober 2026 worden de salarissen en salarisschalen structureel met 1,5% verhoogd.

2. Wet verbetering poortwachter

Met betrekking tot de Wet verbetering poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

- a. Indien UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO- of WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 156 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO- of WIA-uitkering uit te stellen.
- b. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
- c. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
- d. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO- of WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- e. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- f. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden gezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld. Bij knelpunten zal in een individueel geval overleg plaatsvinden met de vakvereniging indien de betrokkene werknemer daarvan lid is.

3. WGA-premie

Essity Operations Cuijk BV zal gedurende de looptijd van deze cao geen gebruik maken van haar verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA-premie (artikel 20).

4. Pensioen in Zicht

Werknemers die een Pensioen in Zichtcursus willen volgen, zullen door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld.

5. Overdracht- en omkleedtijd

Essity zal in het vierde kwartaal van 2025 de huidige binnen Essity geldende pauzeregelingen in kaart brengen. Op basis van deze pauzeregelingen zal Essity een voorstel aan FNV doen over de vergoeding van overdracht- en omkleedtijd. Daarbij is Essity voornemens deze tijd te vergoeden zoals is afgesproken bij de Essity-vestiging in Gennep. Essity en FNV maken voor 1 januari 2026 afspraken over de vergoeding voor overdracht- en omkleedtijd. Deze afspraken worden als addendum aan de cao toegevoegd.

6. Scholing en ontwikkeling

In het kader van vakmanschap en employability voert werkgever een actief beleid op het gebied van scholing en ontwikkeling. Als uitgangspunt geldt dat de werknemer en de werkgever een gedeelde verantwoordelijkheid hebben voor scholing en ontwikkeling. In het periodiek overleg zal de werkgever de vakvereniging inzicht geven in het scholings- en ontwikkelingsbeleid binnen de onderneming.

7. Evaluatiemomenten en verlenging cao

Partijen hebben zowel in het voorjaar als het najaar een evaluatiemoment over de ontwikkelingen in het bedrijf, waarbij o.a. de uitkomsten van de werkgroepen en consequenties voor de cao besproken worden.

8. Klokurenmatrix

Partijen zijn akkoord dat op basis van de afgesproken ploegentoeslagen een klokurenmatrix wordt geïntroduceerd. Deze moet nog worden uitgewerkt en zal met vakbonden worden gedeeld en opgenomen in de cao.

9. Leefbaar loon

Een medewerker in dienst van Essity Cuijk verdient tenminste € 16,- per uur. Uitzendkrachten worden tenminste ingeschaald in salarisgroep 2 met trede 0. Zij verdienen dan, inclusief eindejaarsuitkering, vanaf 1 januari 2025 tenminste nagenoeg € 16,- per uur.

10. Bespreking cao

Partijen streven ernaar om de besprekingen over de volgende cao af te ronden voor het eind van de looptijd van deze cao.

11. Verlofsparen

Essity gaat een verbeterde verlofspaarregeling invoeren. In totaal kan een werknemer 400 verlofuren sparen. Alleen bovenwettelijke vakantie-uren kunnen gespaard worden.

De uren die gespaard worden in deze regeling kunnen ingezet worden om eerder met pensioen te gaan, een sabbatical, ouderschapsverlof en mantelzorgverlof.

Als een werknemer gebruik wil maken van zijn uren in de verlofspaarregeling dan geeft hij dit aan bij zijn leidinggevende. Wil een werknemer eerder met pensioen of op sabbatical dan geeft hij dit minimaal 12 maanden voor ingang aan. Voor ouderschapsverlof en mantelzorgverlof is dit 6 maanden. In overleg met zijn leidinggevende kan hiervan afgeweken worden.

Een werknemer moet 4 weken of langer aaneengesloten verlof opnemen. Voor ouderschapsverlof en mantelzorgverlof kan hiervan afgeweken worden. Een werknemer bespreekt dit met zijn leidinggevende.

De periode dat een werknemer zijn verlof kan opnemen wordt vastgesteld in overleg tussen leidinggevende en werknemer. Hierbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer.

12. **Overwerk**

Door overwerk ervaren werknemers werkdruk. Essity is zich daarvan bewust. Daarom heeft Essity afgelopen cao-periode met behulp van SPDI ingezet op terugdringen van het ziekteverzuim en het aannemen van nieuwe werknemers. Essity gaat ervan uit dat dit op de lange termijn de ervaren werkdruk verlaagt.

Het is de intentie van Essity om (structureel) overwerk zoveel als mogelijk te beperken. Overwerk wordt zoveel als mogelijk op vrijwillige basis ingevuld. Waar dit niet mogelijk is blijft de mogelijkheid tot verplicht overwerk bestaan.

Monitoring

Tijdens de looptijd van de cao zal Essity vastleggen hoeveel er overgewerkt wordt per afdeling op maandbasis. Daarbij wordt ook vastgelegd welk deel van het overwerk uiteindelijk verplicht is geweest.

13. **Generatiepact (80-90-100-regeling) en deeltijd werken in ploegen**

Essity begrijpt de behoefte van werknemers om (ook in ploegen) in deeltijd te kunnen werken. De huidige situatie laat invoering van een generatiepact of parttime werken in ploegen nog niet toe. Essity heeft veel nieuwe en nog onervaren werknemers. Ervaren werknemers zijn hard nodig om nieuwe werknemers zo goed mogelijk ingewerkt te krijgen. Nu 1 of beide regelingen invoeren zorgt volgens Essity voor een nog hogere werkdruk, terwijl cao-partijen deze juist willen verlagen.

Onderzoek

Tijdens deze cao-periode gaat Essity onderzoeken of en hoe invoering van een generatiepact en/of deeltijd werken in ploegen mogelijk is. Essity kan hier een adviseur bij betrekken. Essity zal met FNV bespreken welke adviseur dit is.

De uitkomsten van dit onderzoek kunnen leiden tot afspraken in de volgende cao over invoering van een generatiepact of deeltijd werken in ploegen.