COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR SMART PACKAGING SOLUTIONS B.V.

1 OKTOBER 2025 – 31 DECEMBER 2026

© 2025 Cao-partijen en AWVN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao, alsmede van AWVN te Den Haag.

Inhoud

		blz.
Artikel 1		6
	Definities	6
Artikel 2		7
	Algemene verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 3		9
	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	9
Artikel 4		9
	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 5		11
	Aanneming en ontslag	11
Artikel 6		12
	Dienstrooster en arbeidsduur	12
Artikel 7		13
	Functiegroepen en salarisschalen	13
Artikel 8		16
	Toepassing van de salarisschalen	16
Artikel 9		16
	Bijzondere betalingen	16
Artikel 10		19
	Slaapuren Technische Dienst door de week (maandag t.e.m. vrijdag)	19
Artikel 11		19
	Zon- en feestdagen	19
Artikel 12		20
	Verzuim met behoud van maandinkomen	20
Artikel 13		21
	Vorming van jeugdige werknemers, vergoeding van opleiding en loopbaanscan	21
Artikel 14		22
	Verzuim zonder behoud van maandinkomen	22
Artikel 15		23
	Vakantieregeling	23
Artikel 16		26
	Vakantietoeslag	26
Artikel 17		26
	Eindejaarsuitkering	26
Artikel 17A		27
	Resultaatbeloning	27

Artikel 18 27
Vitaliteitsverlof 27

Artikel 19 28
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004. 28

Artikel 20 31
Toeslag op de premie voor ziektekostenverzekering 31

Artikel 21 32
Uitkering bij overlijden 32

Artikel 22 32
Pensioenregeling 32

Artikel 23 35
Personeelshandboek 35

Artikel 24 35
Werkgeversbijdrage aan vakverenigingen 35

Artikel 25 35
Vakverenigingswerk in de onderneming 35

Artikel 26 36
Tussentijdse wijzigingen 36

Artikel 26A 36
Rechten uit eerdere cao's 36

Artikel 27 36
Bijzondere doeleinden 36

Artikel 28 36
Duur van de overeenkomst 36

BIJLAGE I 37
Indeling functiegroepen 37

BIJLAGE II 38
Salarisschalen 38
Minimumloonschaal in het kader van de Participatiewet (participatieschaal) 38

BIJLAGE IV 40
Overgangsafspraken gewijzigde aanpak arbeidsduur 40

BIJLAGE V 41
Protocol 41

Ondergetekenden:

Smart Packaging Solutions B.V., gevestigd te Loenen (Gld.),
hierna te noemen de werkgever,

en

FNV te Utrecht,
CNV te Utrecht,
hierna te noemen de vakverenigingen

zijn het volgende overeengekomen.

Artikel 1

Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

1. Werkgever: Smart Packaging Solutions B.V.;

2. Vakverenigingen: elk van de vakverenigingen die de cao zijn aangegaan;

3. Werknemer: elk personeelslid, van wie de functie minder dan 190 functieclassificatiepunten heeft. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;

4. Ondernemingsraad: de op grond van de Wet op de ondernemingsraden in de onderneming ingestelde ondernemingsraad;

5. Week: een periode van zeven etmalen, waarvan het eerste aanvangt op maandag 06.00 uur;

6. Maand: een kalendermaand;

7. Dienstrooster: de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen hij gewoonlijk zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en/of eventueel te onderbreken;

8. Dienst: de dagelijkse arbeidsduur die volgens het dienstrooster voor de werknemer geldt;

9. Maandsalaris: het schaalsalaris, als bedoeld in bijlage II van deze cao;

10. Maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag, als bedoeld in artikel 9 lid 2, de eventuele consignatietoeslag, als bedoeld in artikel 9 lid 8 en de eventuele persoonlijke toeslagen, als bedoeld in artikel 7 lid 8;

11. Uurwaarde algemeen: het uurloon wordt als volgt berekend:
    (3 mnd x maandinkomen)/(13w x gemiddelde arbeidsduur per week)

    Bij de bepaling van het gemiddelde aantal uren wordt bij een voltijd dienstverband uitgegaan van:
    - Dagdienst: Gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week
    - 3-ploegendienst: Gemiddelde arbeidsduur van 35 uur per week
    - 5-ploegendienst: Gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week

12. Uurwaarde overwerk: het uurloon wordt als volgt berekend:
    - (3 mnd x schaalsalaris)/(13w x gemiddelde arbeidsduur per week)

    Bij de bepaling van het gemiddelde aantal uren wordt bij een voltijd dienstverband uitgegaan van:
    - Dagdienst: Gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week
    - 3-ploegendienst: Gemiddelde arbeidsduur van 35 uur per week
    - 5-ploegendienst: Gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week

13. Uurwaarde vakantieuur: het uurloon wordt als volgt berekend:
    (3 mnd x maandinkomen x 1,1633)/(13w x 36)

14. Jaarinkomen: 12 x het maandinkomen, verhoogd met 8% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering;

15. Deeltijdwerknemer: indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van

deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing, tenzij bij een betreffend artikel anders is vermeld.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze cao geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze cao te zullen nakomen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

2. De werkgever verplicht zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan vastgesteld in deze cao.

3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in de cao of het in artikel 23 bedoelde arbeidsreglement bepaalde.

4. De werkgever zal met elke werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de cao en het personeelshandboek van toepassing worden verklaard.

5. De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, daaronder mede begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusies met een of meer ondernemingen of bedrijfssluitingen, in enige omvang tot inkrimping en/of overplaatsing van personeel moet overgaan, tijdig met de vakverenigingen in overleg te treden, zodat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.

6. De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid.

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

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

9. In geval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf zelf noodzakelijk acht. Artikel 3 lid 1 zal dan niet van toepassing zijn.

10. Indien een vacature ontstaat, waarvan de werkgever meent, dat die vervuld moet worden, zal de vacature bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers.

11. In geval van vacatures zal de werkgever nagaan in hoeverre deze kunnen worden vervuld door arbeidsgehandicapte werknemers en in hoeverre aanpassing van de arbeidsduur mogelijk is.

12. Indien de vakverenigingen hiertoe de wens te kennen geven, zal de werkgever hen uitnodigen voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming. In deze bespreking zullen de werkgelegenheidsontwikkelingen aan de orde zijn.

13. 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, bevorderen, in verband met technische en andere ontwikkelingen.

14. 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 zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.

15. 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.

16. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemer sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.

17. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

    Bij de gegevens kunnen o.a. worden betrokken:

    - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
    - programma’s met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie, aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
    - overwerk.

    Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

18. De werkgever zal bij de salarisuitbetaling aan elke werknemer schriftelijk of elektronisch een duidelijke specificatie geven van de bestanddelen waaruit het maandinkomen is samengesteld, alsmede van alle inhoudingen daarop, zoals bedoeld in artikel 7:626 BW. De betaling van het maandinkomen zal plaatsvinden tegen het einde van de kalendermaand op de wijze die in de onderneming is of wordt vastgesteld.

19. Werkgever biedt de mogelijkheid dat vakverenigingsleden, die dit wensen, eenmaal per jaar hun betaalde vakverenigingscontributie in mindering kunnen brengen op het maandinkomen. Hierdoor ontstaat voor de werknemer een fiscaal voordeel. Deze mogelijkheid wordt geboden, mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. Werkgever is bereid om gedurende de looptijd van deze cao de huidige tekst over de vakbondscontributie te handhaven. Bij verlaging van de huidige fiscale ruimte of bij dreigende overschrijding van de huidige fiscale ruimte gaat werkgever in gesprek met de ondernemingsraad om overschrijding te voorkomen.

20. De werkgever biedt de mogelijkheid om loonelementen uit te ruilen met een onbelaste reiskostenvergoeding in het kader van woon-/werkverkeer, onder de voorwaarde dat, en voor zolang de fiscus met de regeling akkoord gaat.

21. De werkgever schakelt alleen gecertificeerde uitzendbureaus in. Uitzendkrachten worden betaald volgens de cao. De werkgever zal zich (schriftelijk) ervan vergewissen dat de uitzendkracht vanaf de eerste dag dat hij werkzaamheden voor de werkgever/inlener verricht, beloond wordt volgens de inlenersbeloning conform de cao ABU/NBBU (artikel 16 in beide cao's).
    De werkgever zal jaarlijks uitzendbureaus en de loonstroken van uitzendkrachten checken door middel van een steekproef. De ondernemingsraad wordt over de uitkomsten van dit onderzoek geïnformeerd en de vakverenigingen in het periodiek overleg.

22. De uitreiking van de cao aan de werknemers zal binnen 3 maanden na overeenstemming tussen partijen plaatsvinden.

23. De werkgever onderzoekt de mogelijkheden om arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor Wajongers.

24. De werkgever vergoedt in geval van een bedrijfsongeval de kosten van het eigen risico van de basis zorgkostenverzekering.

25. De werkgever is bereid om de huidige bijdrage van de werknemers in het personeelsfonds te verdubbelen, met bestemming sociaal fonds.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen en tijdens de duur van deze cao geen staking te zullen toepassen of te bevorderen. Indien een dergelijke actie door derden mocht worden ondernomen, zullen de vakverenigingen daadwerkelijk meewerken aan de verzekering c.q. het herstel van een ongestoorde bedrijfsgang.

2. De vakverenigingen verbinden zich te zullen bevorderen dat hun leden deze cao zullen nakomen en dat zij tijdens de duur van de cao geen enkele actie zullen voeren of bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze cao, anders dan bedoeld in artikel 26.

3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen, dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen waarin de cao en het personeelshandboek van toepassing worden verklaard.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarin de cao en het personeelshandboek van toepassing worden verklaard.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te vervullen.

3. De werknemer is gehouden, ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover door de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van de cao in acht worden genomen.
De werkgever zal bij zijn beslissing met de belangen van de werknemer terdege rekening houden. Als persoonlijke of medische omstandigheden (bij medische omstandigheden: na het oordeel van de bedrijfsarts) dit rechtvaardigen, kan de werknemer bij de werkgever een verzoek indienen om zijn taak (evt. tijdelijk) te verlichten. De werkgever spant zich in om deze taakverlichting in goed overleg met de werknemer te realiseren, bijvoorbeeld door betrokkene voor een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van de verplichting overwerk of consignatiediensten te verrichten. Met ingang van de periode van 6 jaar voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd geldt voor de werknemer geen verplichting meer tot het verrichten van overwerk.

4. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden betreffende het bedrijf van de werkgever die hem ter kennis komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat

kennisneming daarvan door derden de belangen van de werkgever, van zijn werknemers of relaties kan schaden.
De geheimhoudingsplicht duurt tot één jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd.
De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer volgens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.

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

6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende arbeidsreglement.

7. Nevenwerkzaamheden
   a. De werknemer mag naast het werk bij de werkgever ook andere werkzaamheden verrichten, bijvoorbeeld bij een andere organisatie, als zelfstandige of in een vrijwilligersfunctie.
   b. De werkgever mag het verrichten van nevenwerkzaamheden alleen beperken als daar een objectieve reden voor is. Voorbeelden van zulke redenen zijn:
      - het voorkomen van belangenverstrengeling;
      - het beschermen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie;
      - het naleven van de Arbeidstijdenwet;
      - het voorkomen van reputatieschade voor de organisatie.
   c. De werknemer moet het vooraf melden als die nevenwerkzaamheden wil doen die van negatieve invloed zijn of kunnen zijn op het werk bij de werkgever. De werkgever beoordeelt dan of er een objectieve reden is om bezwaar te maken of de nevenwerkzaamheden te verbieden. Als er bezwaren zijn, kunnen de werkgever en de werknemer in goed onderling overleg maatwerkafspraken maken, zodat zij de negatieve invloed van de nevenwerkzaamheden kunnen wegnemen of verminderen.
   d. Als er geen objectieve reden is, mag de werknemer de nevenwerkzaamheden uitvoeren.
   e. Als omstandigheden veranderen, bijvoorbeeld doordat de nevenwerkzaamheden meer tijd vragen of risico’s opleveren, bespreken werkgever en werknemer dit opnieuw.
   f. Als de werkgever de nevenwerkzaamheden van de werknemer vanwege een objectieve reden heeft geweigerd of wanneer de nevenwerkzaamheden die worden verricht niet gemeld zijn door werknemer terwijl het gaat om werkzaamheden die de werkgever vanwege een objectieve reden geweigerd zou hebben, dan kan de werkgever arbeidsrechtelijke maatregelen treffen.

8. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever dat wenst, periodiek te laten onderzoeken door een door of met instemming van de werkgever aan te wijzen arts.

9. De werknemer is verplicht op basis van de betreffende voorwaarden deel te nemen aan de bij de werkgever geldende pensioenregelingen.

10. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert heeft hij geen recht op de in artikel 19 genoemde aanvullingen.

Artikel 5

Aanneming en ontslag

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd.

   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Het is nadrukkelijk de bedoeling van werkgever om nieuwe werknemers zo spoedig mogelijk een contract voor onbepaalde tijd te bieden. Als de voor de functie noodzakelijke opleiding positief is afgerond en de werknemer goed functioneert zal de werkgever een contract voor onbepaalde tijd aanbieden.

2. a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
   b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
   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.

3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 2, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, geldt voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 7:672 BW. In aanvulling daarop bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

   - korter dan 5 jaar heeft geduurd : 1 maand;
   - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd : 2 maanden;
   - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd : 3 maanden;
   - 15 jaar of langer, maar korter dan 20 jaar heeft geduurd : 4 maanden;
   - 20 jaar of langer, maar korter dan 25 jaar heeft geduurd : 5 maanden;
   - 25 jaar of langer heeft geduurd : 6 maanden.

   De opzegtermijn van de werknemer bedraagt 1 maand.
   Voor werknemers die voor bepaalde tijd in dienst zijn neemt de arbeidsovereenkomst een einde op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, tenzij het bepaalde in lid 4 van toepassing is.

4. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten
   Overeenkomstig de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) kunnen tijdelijke arbeidsovereenkomsten binnen de termijn van 3 jaar worden toegepast.
   Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

5. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 1 onder b niet van toepassing.

6. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist, zodra de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Indien werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer doorwerkt na de AOW-gerechtigde leeftijd of in geval de werknemer in dienst treedt na de AOW-gerechtigde leeftijd, is de cao van toepassing, tenzij werkgever en werknemer in de schriftelijke arbeidsovereenkomst andere afspraken maken.

7. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW (opzegverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 1 onder b niet van toepassing.

8. a. In geval de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag van een belangrijk aantal werknemers moet worden overgegaan, zal hierover overleg met de vakverenigingen plaatsvinden.
   b. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorkeur gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een jaar is verlopen sinds hun ontslag.

9. Voorafgaande uitzendrelaties
   In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW geldt ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaand 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 wel dat de termijn van artikel 7:668a BW (zijnde 3 jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. De contractuele arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 36 uur per week. Op jaarbasis komt de bruto arbeidsduur uit op 1872 uur (= 52 weken x 36 uur). Voor de werknemer in de 5-ploegendienst geldt een gemiddelde werkweek van 33,6 uur als een voltijd contract.

2. In de vormgeving van de werktijdregeling zijn de volgende opties mogelijk:
   a. In de dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur;
   b. In tweeploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld;
   c. In drieploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst zijn ingedeeld;
   d. In vijfploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en een nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten;
   e. In een afwijkend rooster, door de werkgever vastgesteld met inachtname van de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden.

3. Het dienstrooster voor de drieploegendienst geeft aan:
   a. Een normale arbeidsduur per ploeg van maximaal 8 uur per dienst, met uitzondering van de zaterdag en van gemiddeld maximaal 44 uur per week, met dien verstande, dat per jaar gerekend de normale werktijd per werknemer gemiddeld 36 uur per week zal bedragen. Het verschil tussen de gemiddelde werktijd per ploeg van maximaal 44 uur per week en de gemiddelde werktijd van 36 uur per week wordt opgeheven door de toekenning van vrije diensten;

b. Dat de normale arbeidstijd ligt tussen maandag 06.00 en vrijdag 22.00 uur, met dien verstande, dat de werkgever in overleg met de ondernemingsraad bevoegd is andere tijdstippen vast te leggen, mits tussen het tijdstip waarop de normale werktijd op vrijdag 22.00 uur eindigt en het tijdstip waarop deze op maandag aanvangt, 30 uur verlopen is.

4. Het dienstrooster voor de vijfploegendienst geeft aan:
   a. een normale arbeidsduur per ploeg van maximaal 8 uur per dienst;
   b. De productiewerkzaamheden worden door 2 korte stops onderbroken: op 24 december van 18.00 uur tot 27 december 06.00 uur en van 31 december 18.00 uur tot 2 januari om 06.00 uur. Voor de periode tussen deze 2 stops is geen facultatieve stop van toepassing;
   c. De werkgever kan naast de 2 korte stops in overleg met de ondernemingsraad een facultatieve stop van maximaal 48 uur vaststellen. Het aantal uren dat volgens rooster tijdens deze stop niet wordt gewerkt, wordt in mindering gebracht op het vakantietegoed;
   d. Het dienstrooster wordt tijdens de aangegeven stops niet onderbroken.

5. Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.

6. Onverminderd het in deze overeenkomst bepaalde omtrent overwerk, zullen met inachtneming van de betreffende wettelijke bepalingen boven de in lid 1 genoemde arbeidsduur en buiten de volgens lid 2 vastgestelde tijdstippen, op de dag, volgend op een zon- of feestdag, voorbereidende werkzaamheden worden verricht.

7. Onder voorbereidende werkzaamheden worden gerekend:
   a. het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen;
   b. het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede
   c. andere werkzaamheden, die nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen en onderhoudswerkzaamheden, die niet in productietijd kunnen geschieden.
   Met het uitvoeren van de voorbereidende werkzaamheden zal op de dag volgend op een zon- of feestdag niet voor 00.00 uur worden begonnen.

8. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, informeert de werkgever de hieronder genoemde partijen, maar pleegt uitsluitend overleg met:
   a. de vakverenigingen, wanneer het rooster de zondag omvat;
   b. de ondernemingsraad, wanneer lid a niet van toepassing is.

9. De werknemer wordt door de werkgever schriftelijk geïnformeerd volgens welk dienstrooster hij te werk gesteld zal worden, en over niet-incidentele aanpassingen van het dienstrooster.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van de ORBA© PM-methode van functieclassificatie gewaardeerd. De indeling van de functiegroepen is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
   b. De waardering en indeling van de functies wordt zo nodig periodiek herzien.

2. a. Aan iedere werknemer wordt door de werkgever schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep, waarin die functie is ingedeeld.
   b. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf.
   c. Indien langs de hierboven aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar aan de districtsbestuurder van

zijn vakvereniging voorleggen. In overleg met de werknemer kan de districtsbestuurder het bezwaar aan de deskundigen van de vakverenigingen doorzenden.

d. De vakverenigingsdeskundigen nemen dan de klacht in behandeling en stellen een onderzoek ter plaatse in, waarbij deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn.
e. De uitspraak van de vakverenigingsdeskundigen zal na overeenstemming met de deskundigen van het bedrijf bindend zijn.
f. Indien bovenvermeld onderzoek leidt tot een herwaardering, resp. tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum, waarop de werknemer zijn klacht heeft ingediend.
g. Bij een herindeling worden de cao-bepalingen voor de vastlegging van het nieuwe schaalsalaris in acht genomen.

3. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op 2 aanloopschalen en op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.

4. Bijlage II is onderdeel van deze cao.

5. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.

6. De werknemer die nog niet over de vaardigheid en/of ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie is vereist conform de functiebeschrijving, kan op het naast lagere functieniveau van de reguliere functieschaal worden ingedeeld.
   a. Werkgever en werknemer maken afspraken over de vaardigheden en/of ervaring die de werknemer dient te ontwikkelen om de functie volledig te kunnen vervullen en de verwachte tijdsduur om dit te bereiken.
   b. Werkgever en werknemer leggen tevens vast op welke wijze de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld deze vaardigheden en/of ervaring op te doen, bijvoorbeeld door middel van een inwerktraject, het meelopen met een collega of het volgen van (verplichte) scholing.
   c. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd en periodiek geëvalueerd.
   d. Zodra de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie volledig kan vervullen, wordt hij ingedeeld in de bij de functie behorende schaal. Dit kan bijvoorbeeld zijn na het succesvol afronden van de scholing of doorlopen van het inwerktraject.
   e. Mocht bij het bereiken van de verwachte tijdsduur blijken dat de werknemer de functie nog niet volledig kan vervullen, dan maken werkgever en werknemer nieuwe afspraken.
   f. Bij de beoordeling of de werknemer de functie volledig kan vervullen, wordt getoetst aan de vereisten uit de functiebeschrijving, waaronder de beheersing van de daarin genoemde kennis en vaardigheden.

7. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld, met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op de overplaatsing. Bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie bedraagt de verhoging van het oorspronkelijke maandsalaris, voor zover dit gebaseerd is op 0 of meer functiejaren, de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren, dan wel zoveel als nodig is om het eerstkomende hogere maandsalaris van de nieuwe functie te bereiken.

8. a. De werknemer die tijdelijk waarneemt in een functie, 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 bepaalde in lid 6.
   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 samenvallend met of volgend op de terugplaatsing. Het bepaalde in lid 8 onder a en b is niet van toepassing.

c. Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in een hogere salarisschaal plaatsvindt, wordt per waargenomen dienst een toeslag van 0,15% van het maandsalaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, die hij waarneemt, hoger is ingedeeld dan de eigen functie.

d. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer, die op of na 1 juli 2022 in dienst treedt of op of na deze datum een nieuwe functie gaat uitoefenen, waar bij de beschrijving en waardering van de functie al met het waarnemen van een hogere functie is rekening gehouden.

9. Terugplaatsing naar een lager ingedeelde functie

a. Op eigen verzoek of als disciplinaire maatregel:
Voor zover terugplaatsing van de werknemer plaatsvindt op eigen verzoek en de werkgever passend werk beschikbaar heeft, of als disciplinaire maatregel wordt het maandsalaris verlaagd met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag van terugplaatsing. De verlaging bedraagt het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal tot maximaal twee functiegroepen.

b. Als gevolg van opheffing van de functie of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden:

1. De werknemer die als gevolg van opheffing van de functie of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, blijft gedurende de lopende maand en tenminste zes daaropvolgende maanden in zijn maandsalaris gehandhaafd;

2. Daarna wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke maandsalaris, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de lagere salarisschaal. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd afhankelijk van de periode dat een werknemer in de hogere salarisschaal ingedeeld is geweest, op grond van de hieronder opgenomen tabel;

3. Op grond van medische redenen:
Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in dit artikellid onder b.1 en b.2 op overeenkomstige wijze van toepassing.

Tabel afbouw persoonlijke toeslag

Periode in hogere salarisschaal	80%	60%	40%	20%
0 - 3 jaar:	-	-	-	- PM: hier geldt alleen de 6 maanden 100% doorbetaling
3 - 5 jaar	2	2	1	1
5 - 10 jaar	4	4	3	3
10 - 15 jaar	6	6	6	6
15 - 20 jaar	8	8	8	8
20 jaar of meer	10	10	10	10

Deze nieuwe regeling is van kracht met ingang van 1 april 2015.

4. Overgangsregeling
Werknemers die voor en op 1 april 2015 al gebruik maken van de afbouwregeling van de cao 2013 - 2015, behouden deze regeling. Voor werknemers die op of na 1 april 2015 in deze situatie van afbouw komen geldt de nieuwe regeling.

10. Iedere werknemer wordt door de werkgever schriftelijk op de hoogte gesteld in welke salarisschaal hij is ingedeeld en op welk aantal functiejaren zijn maandsalaris is gebaseerd.
Ook van definitieve overplaatsing naar een andere functie, van definitieve wijziging van de functie-inhoud en/of van de indeling van de salarisschalen zal de werknemer schriftelijk op de hoogte gesteld worden.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1. Werknemers, die een maandsalaris ontvangen volgens de functiejarenschaal, ontvangen - voor zover zij het maximum van de functiejarenschaal nog niet hebben bereikt - op 1 januari een periodieke verhoging. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts dan met één worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 oktober.

2. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7.
Indien bij een tussentijdse herziening functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daar opvolgend slechts dan worden verhoogd, indien de tussentijdse herziening heeft plaatsgevonden voor 1 oktober.

3. Indien een nieuw in dienst getreden werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk is hem op basis van 0 functiejaren te betalen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaren worden toegekend.

4. Voor elke volledige dienst of gedeelte van een dienst waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Artikel 9

Bijzondere betalingen

1. De salarissen, betaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale betaling te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.
Bijzondere betalingen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra betalingen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit de normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.
Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder voor het afmaken van de normale dagtaak.

2. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:
   a. Deze toeslag bedraagt voor de:
      - tweeploegendienst (ochtend/middag): 15% van het maandsalaris;

- drieploegendienst bij gemiddeld 44 uur draaitijd per week: 21% van het maandsalaris. In geval van een drieploegendienst met 4 nachtdiensten: 18,3% van het maandsalaris;
- vijfploegendienst: 30% van het maandsalaris;

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

c. Werknemers uit de dagdienst, die moeten invallen in een ploegendienst, worden beloond volgens het onder a en b bepaalde.

3. a. Voor de werknemer, die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een dienst met een lagere ploegentoeslag (waaronder dagdienst), en die onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst werkzaam is geweest, geldt de volgende afbouwregeling:

Periode onafgebroken in dezelfde ploegendienst	100% van verschil tussen oude toeslag en nieuwe toeslag	80%	60%	40%	20%
< 6 maanden	-	-	-	-	-
6 maanden – 3 jaar	Lopende maand + 1	-	-	-	-
3 jaar – 5 jaar	Lopende maand + 1	2 maanden	2 maanden	1 maand	1 maand
5 – 10 jaar	Lopende maand + 1	4	4	3	3
10 – 15 jaar	Lopende maand + 1	6	6	6	6
15 – 20 jaar	Lopende maand + 1	8	8	8	8
20 jaar of langer	Lopende maand + 1	10	10	10	10

Deze nieuwe regeling is van kracht met ingang van 1 april 2015.

De vakantieperiode wordt niet beschouwd als een onderbreking van de periode voor bepaling van de afbouw.

b. Indien binnen één van de afbouwperioden een hernieuwde overplaatsing plaatsvindt, wordt bij het vaststellen van de daarbij optredende derving aan ploegentoeslag uitgegaan van het maandinkomen, dat de werknemer op het moment van overplaatsing genoot.

c. Overgangsregeling:
Werknemers die voor en op 1 april 2015 al gebruik maken van de afbouwregeling uit de cao 2013 - 2015, behouden deze regeling. Voor werknemers die na 1 april 2015 in deze situatie van afbouw komen geldt de nieuwe regeling.

4. Indien een werknemer op eigen verzoek, door eigen toedoen dan wel 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.

5. a. Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst om andere dan persoonlijke redenen geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft.
Indien een werknemer 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. Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg op verzoek van de werkgever wordt een toeslag van 0,30% van het maandsalaris toegekend.

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. Voor elk meer gewerkt uur wordt in totaal 150% uurwaarde algemeen plus 50% van de ploegentoeslag betaald.

d. Wanneer een tijdelijke overplaatsing naar de vijfploegendienst plaatsvindt, behoeven minder gewerkte uren later niet te worden ingehaald.

6. Van overplaatsing is sprake in de volgende gevallen:
   - van dagdienst naar een ploegendienst;
   - van een ploegendienst naar een andere ploegendienst;
   - van een dienst in cyclus van de ploegendienst naar een andere dienst in cyclus in dezelfde ploegendienst;
   - van een ploegendienst naar dagdienst.

7. De werkgever zal ernaar streven dat, indien ten gevolge van overplaatsing naar een andere dienst de werknemer roostervrije dagen verliest, dan wel daarvoor niet gelijkwaardige dagen toegewezen krijgt, zo mogelijk op gelijkwaardige dagen vrijaf gegeven kan worden.

8. a. Een geconsigneerde werknemer kan alleen opgeroepen worden bij bedrijfsstoringen waarbij voor het opheffen daarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is. Alleen ingeklokte tijd wordt vergoed als werktijd.
   b. De geconsigneerde werknemer in de salarisschalen 1 tot en met 11 ontvangt voor het geconsigneerd zijn de volgende toeslag op zijn maandsalaris:
   per periode van 24 uur op maandag t/m vrijdag: 1,0%;
   per periode van 24 uur op zaterdag: 2,5%;
   per periode van 24 uur op zon- en feestdagen: 4%.
   c. Wanneer een werknemer binnen een consignatieperiode van 24 uur wordt opgeroepen om naar het bedrijf te komen, zal telkens een toeslag van 0,75% op zijn maandsalaris worden gegeven.
   d. In geval sprake is van het niet langer geconsigneerd zijn, zal in geval van inkomensteruggang de afbouwregeling ploegentoeslag van toepassing zijn.

9. Werknemers, die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding van 0,75% van het maandsalaris.

10. a. Van het dienstrooster afwijkende uren zijn de uren die liggen vóór of na de normale werktijd per dag of dienst volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
    b. Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren wordt beschouwd:
       1. het incidenteel overschrijden van het geldende dienstrooster om een reeds geruime tijd daarvoor begonnen taak te voltooien, mits deze overschrijding een half uur of korter is;
       2. 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 gederfde maandinkomen wordt doorbetaald.
    c. Wanneer wegens bedrijfsstagnatie uren verzuimd zijn of verzuimd zullen worden zal de werkgever, indien over deze uren het maandinkomen doorbetaald is of doorbetaald zal worden, met de vakverenigingen overleg plegen over de betaling van de eventueel daaruit voortvloeiende inhaaluren.
    d. De werkgever is gehouden voordat hij de werknemer opdracht geeft arbeid te verrichten buiten de bij dienstrooster voor hem vastgestelde diensttijd, ernstig rekening te houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.

11. a. De afwijkende uren worden per uur betaald met de volgende percentages van de uurwaarde overwerk:
    - uren vallend tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 22:00 uur: 150% uurwaarde overwerk;
    - uren vallend tussen vrijdag 22:00 uur en maandag 06.00 uur: 200% uurwaarde overwerk;
    - voor uren op feestdagen (excl. 5 ploegendienst): 250% uurwaarde overwerk.
    b. Uren waarmee de normale arbeidsduur wordt overschreden kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompenseerd in vrije tijd. Jaarlijks mag eenmalig tot maximaal 40 uur worden opgebouwd

in de periode van 1 maart tot 1 maart; voor deeltijdwerkers geldt de tijd voor tijdopbouw tot het maximum van hun arbeidstijd per week. De opgebouwde tijd voor tijduren blijven gedurende een jaar staan en zijn op te nemen tot1 maart. Op 28 februari wordt gekeken of het oud verlof (verlofsaldo zonder tijd voor tijd) van voorgaande jaren minder is dan 40 uur. Zo ja, dan kan een werknemer per 1 maart tijd voor tijd opbouwen tot een maximum van 40 uur voor de periode 1 maart tot 1 maart. Is dat niet het geval, dan kan een werknemer pas tijd voor tijd opbouwen zodra het oud verlofsaldo minder dan 40 uur is. Niet opgenomen tijd voor tijduren worden in maart uitbetaald.

c. Voor werknemers in de ploegendienst wordt de volledige ploegentoeslag meegenomen in de betaling van afwijkende uren.

12. Werknemers werkzaam in de vijfploegendienst die op een feestdag, zoals genoemd in artikel 11 lid 1, volgens het dienstrooster daadwerkelijk werken, ontvangen over de gewerkte uren, vermeerderd met de ploegentoeslag, een toeslag van 150%.

13. Extra rusttijden noodzakelijk geworden door arbeid op afwijkende uren, aansluitend aan de normale werktijd, worden tot ten hoogste een half uur als gewerkte tijd beschouwd, mits deze extra rusttijd wordt doorgebracht op het bedrijfsterrein.

Artikel 10

Slaapuren Technische Dienst door de week (maandag t.e.m. vrijdag)

1. Indien een werknemer van de Technische Dienst geconsigneerd is en arbeid moet verrichten tussen 23.00 uur en 05.00 uur worden hem ter verzekering van een goede nachtrust, direct aansluitend aan de laatste oproep, 9 slaapuren toegekend. Indien deze werknemer op of na 05.00 uur wordt opgeroepen om arbeid te verrichten, zal hij direct na de oproep met zijn normale werkdag aanvangen. Bij een dagdienst is de uiterlijke aanvangstijd aansluitend aan de slaapuren 15.00 uur. Een dienst in de middag start aansluitend op de slaapuren tot einde van de diensttijd.

2. De slaapuren zullen normaal worden doorbetaald voor zover zij in de normale diensttijd van de werknemer vallen. De slaapuren vervallen indien zij niet worden opgenomen direct aansluitend aan de laatste oproep.

Artikel 11

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan:
Nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, alsmede 27 april (Koningsdag) en eens in de vijf jaar 5 mei, voor zover de overheid bij algemene vergunning toestaat op die dagen vrijaf te nemen.

2. Zon- en feestdagen beginnen om 0.00 uur en eindigen om 24.00 uur.

3. Op zondagen en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, behalve door de vijfploegendienst.

4. In bijzondere gevallen kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad besluiten voor wat betreft 27 april en eens in de vijf jaar 5 mei van het bepaalde in lid 3 af te wijken. De werkgever zal van zijn voornemen hiertoe zo mogelijk een maand vóór het aanbreken van de feestdag mededeling doen aan de vakverenigingen.

5. Op 24 en 31 december worden de twee- en drieploegendienst om uiterlijk 18.00 uur beëindigd.

Artikel 12

Verzuim met behoud van maandinkomen

1. De werknemer kan verzuim met doorbetaling van maandinkomen opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. Het recht bestaat in ieder geval:
   a. gedurende de bevalling van de echtgenote. Verder heeft de werknemer recht op doorbetaald geboorteverlof volgens artikel 4:2 Wet arbeid en zorg van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen een periode van 4 weken na de bevalling. In overleg met HR kan de werknemer een verzoek doen om dit verlof ook na deze 4 weken op te nemen. Partners hebben, nadat van het recht op geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur is gebruik gemaakt, het recht op 5 weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen in het eerste halfjaar 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;
   b. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer, dan wel bij partnerregistratie;
   c. gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een eigen kind of pleegkind, van broer of zuster en bij hertrouwen van de ouder(s) van de werknemer, alsmede bij huwelijk van broer of zuster en bij hertrouwen van de ouder(s) van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, zolang als het huwelijk van de werknemer in stand blijft;
   d. gedurende 2 dagen of diensten bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
   e. gedurende een dag of dienst bij overlijden alsmede bij begrafenis van ouders, schoonouders, stief- of pleegouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters en niet-inwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e);
   f. gedurende een dag of dienst bij de begrafenis van grootouders en kleinkinderen van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e);
   g. de dagen of diensten gerekend van het overlijden tot en met de begrafenis van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer en van de inwonende eigen kinderen of pleegkinderen van de werknemer;
   h. gedurende 3 dagen of diensten in geval van overlijden van ouders en schoonouders, stief- of pleegouders, indien de werknemer verantwoordelijk is voor het regelen van de familiezaken;
   i. gedurende ten hoogste enkele uren bij het vervullen van een wettelijke verplichting, voor zover niet vallend onder een van de genoemde oorzaken van verzuim, indien de vervulling hiervan niet anders dan persoonlijk door de werknemer en niet in zijn eigen tijd kan plaatsvinden;
   j. gedurende de tijd die nodig is voor noodzakelijk huisartsen- en specialistenbezoek, dat niet in eigen tijd kan plaatsvinden, waarbij doorbetaling van het maandinkomen zal plaatsvinden volgens in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen regels.

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont.
   De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
   a. gedurende een dag of dienst bij het 12,5, 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer;
   b. gedurende een dag of dienst bij het 12,5-, 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
   c. gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer en van pleeg- of stiefouders van de werknemer in Nederland, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e);
   d. gedurende een dag of dienst per 2 jaar in geval van een verhuizing van de werknemer.

3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan

vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten. Zie ook artikel 25.

4. Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding, aan een bloedverwant in de 1e of 2e graad dan wel aan een ander waarmee hij een sociale relatie heeft en voor zover de te verlenen zorg rechtstreeks voortvloeit uit die relatie 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. In de gesprekscyclus zal de werk-privé situatie nadrukkelijk onderwerp van gesprek zijn, met goedvinden van de werknemer. In geval van afwijzing van een verlofaanvraag door de eigen leidinggevende kan de werknemer bezwaar maken bij de directie, die schriftelijk en gemotiveerd op het bezwaar beslist.

5. Met echtgenoot/echtgenote worden in dit artikel gelijkgesteld niet gehuwde personen van verschillend en/of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Deze duurzame relatie dient als zodanig schriftelijk bij de werkgever gemeld te zijn. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder ook geregistreerd partnerschap bedoeld.

6. Eventuele vergoeding van inkomensderving, die door derden wordt betaald bij verzuim, als bedoeld in dit artikel, wordt op het door de werkgever over de verzuimde tijd door te betalen maandinkomen in mindering gebracht.

7. In geval van overlijden van een gezinslid of familielid in de eerste graad kan aanspraak worden gemaakt op deskundige begeleiding door een door de werkgever aan te wijzen deskundige instantie. Deze begeleiding geschiedt op kosten van de werkgever gedurende een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen rouwperiode.

8. Rouwverlof
Bij het overlijden van een naaste kan een medewerker meer tijd en ruimte nodig hebben in het kader van rouwverwerking dan aan bijzonder verlof wordt geboden. In overleg tussen de medewerker, leidinggevende en HR wordt dan, op aangeven van de medewerker, gezocht naar een maatwerk-oplossing.

9. Ouderschapsverlof
Met ingang van 2 augustus 2022 hebben ouders gedurende het eerste levensjaar van hun kind recht op 9 weken ouderschapsverlof met een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximumdagloon).

Artikel 13

Vorming van jeugdige werknemers, vergoeding van opleiding en loopbaanscan

1. De werkgever stelt de werknemer, die een opleiding volgt krachtens de leerlingstelsels, in de gelegenheid om dat gedeelte van de opleiding, dat niet binnen het bedrijf wordt gegeven, buiten het bedrijf te volgen gedurende de werktijd, met behoud van maandinkomen en tot een maximum van gemiddeld een dag per week.

2. a. Voor de werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in artikel 6 vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
   b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen maandinkomen verschuldigd en geldt dat het in deze cao vastgestelde maandinkomen voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
   c. De in artikel 15 lid 2 genoemde vakantie zal, met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van de werknemer voor hem worden verminderd.
   d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie heeft, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
   e. Ingeval een werknemer toch op een van de in lid d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende maandinkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag).
   Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, komt de werknemer in aanmerking voor de overwerktoeslag.
   Het werken op een z.g. schooldag of schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid c.

3. **Vergoeding opleiding**
   In geval van een opleiding die specifiek nodig is voor de uitoefening van de functie en die op verzoek van de werkgever wordt gevolgd, zal de werkgever de opleiding betalen. Zo veel als mogelijk vindt de opleiding in bedrijfstijd plaats en waar dat niet mogelijk is zullen de uren besteed aan het volgen van de opleiding voor 100% worden vergoed. Opleiding die wordt gevolgd op verzoek van de werknemer, die niet specifiek voor de uitoefening van de functie is vereist: de werkgever besluit of hij akkoord is met het volgen van de opleiding en zal dan de kosten van de opleiding betalen, maar niet de tijd die besteed wordt aan het volgen van de opleiding. In overige situaties zullen werkgever en werknemer in onderling overleg afspraken maken.

4. **Loopbaanscan**
   Eén van de onderwerpen die tijdens het jaargesprek aan de orde kan komen is de loopbaan van de medewerker. Werkgever en werknemer kunnen in dit kader samen beslissen dat een loopbaanscan nodig kan zijn. De kosten hiervoor komen voor rekening van werkgever.

Artikel 14

Verzuim zonder behoud van maandinkomen

1. De werkgever zal afwezigheid zonder vergoeding van maandinkomen (verlet) in bijzondere gevallen toestaan, wanneer de werknemer dit ten minste twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat. Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn maandinkomen in rekening worden gebracht.

2. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen:
   a. bij invoering van een verkorte werkweek (een z.g. 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 vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
   b. bij de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een 0-urenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen. Betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal

betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de onder a omschreven procedure volgen.

3. Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, als bedoeld in lid 2 onder a en b, zal de werkgever op de werkloosheidswetuitkering (WW-uitkering) aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat door deze suppletiebetaling geen korting op de WW-uitkering plaatsvindt.
Indien wel korting op de WW-uitkering plaatsvindt, zal de werkgever een suppletie betalen tot aan het percentage van het dagloon, waarop het uitvoeringsorgaan van de WW geen korting op de WW-uitkering zal toepassen.

4. Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid verricht kan worden, zal de werkgever op dezelfde wijze als omschreven in lid 3 een suppletie op de WW-uitkering betalen.
Indien geen WW-uitkering wordt toegekend, zal de werkgever het maandinkomen doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de werkloosheidswet wel van toepassing was, een WW-uitkering zou plaatsvinden.

5. De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof zal dit tijdig, maar ten minste twee maanden voor het moment waarop het verlof dient in te gaan, schriftelijk aan de werkgever meedelen.
De wijze waarop het verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds. Voor zover de volledige premies worden betaald, zullen de pensioenrechten blijven gehandhaafd.

Artikel 15

Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar valt samen met het lopende kalenderjaar. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

2. a. Met ingang van 1 januari 2016 wordt de tekst van artikel 2 onder a als volgt:
De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 180 uur (5 x de wekelijkse arbeidsduur, waarvan 144 uur wettelijk en 36 uur bovenwettelijk) vakantie met behoud van maandinkomen.
Boven deze 180 uur hebben alle werknemers die op 31 december 2015 jonger zijn dan 50 jaar recht op 13,5 uur bovenwettelijke vakantie.
De volgende overgangsmaatregel is van kracht:
   - Werknemers die op 31 december 2015 50 jaar of ouder zijn hebben tot de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks recht op 16 uur bovenwettelijke vakantie (in plaats van genoemde 13,5 uur);
   - Werknemers die op 31 december 2015 55 jaar of ouder zijn hebben tot de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks recht op 24 uur bovenwettelijke vakantie (in plaats van genoemde 13,5 uur);

   Werknemers die op of na 1 januari 2016 nieuw in dienst treden hebben boven de 180 uur eveneens recht op 13,5 uur bovenwettelijke vakantie.

   b. Bij opname van vakantie wordt het werkelijke aantal uren van het vakantietegoed afgeschreven als volgens het geldende dienstrooster gewerkt had moeten worden.

3. Een aaneengesloten vakantieperiode wordt zoveel mogelijk genoten in de maanden mei t/m september.

4. De werknemer die na 1 januari van het lopende jaar in dienst is getreden of die voor het einde van het lopende jaar uit dienst is getreden heeft voor elke maand van het dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de in lid 2 genoemde vakantie.

5. a. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van de maand wordt hij voor toepassing van lid 4 geacht de volle maand in dienst te zijn geweest.
   b. In afwijking van het onder a bepaalde zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

6. a. In principe kan de werknemer redelijk gespreid over het vakantiejaar vakantie opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, in welk geval de werkgever hem dit met redenen omkleed zal mededelen. De vakantieopname moet over alle dagen in de week redelijk gespreid worden.
   b. Met instemming van de ondernemingsraad kunnen maximaal twee vakantiedagen door de werkgever als vaste vakantiedagen worden vastgesteld.

7. a. De werknemer dient de hem toegekende vakantie-uren als regel vóór het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben.
   b. Indien de werknemer zijn vakantie-uren niet heeft opgenomen binnen drie maanden na het einde van het vakantiejaar waarin deze zijn verworven, zal de werkgever de data vaststellen waarop de werknemer deze uren op zal moeten nemen.
   c. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het vakantiejaar kan opnemen.
   d. Wettelijke vakantierechten door de werknemer niet opgenomen binnen een half jaar nadat zij zijn verworven, vervallen. Wanneer de werknemer aannemelijk maakt redelijkerwijs niet in staat te zijn geweest om vakantie op te nemen, dan wordt de vervaltermijn van zes maanden voor de wettelijke dagen omgezet naar een verjaringstermijn van vijf jaar voor de wettelijke dagen.

      Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffend, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden, die de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt.

8. De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek in het lopend vakantiejaar een voorschot geven tot maximaal de in dat jaar bij voortduring van het dienstverband te verwerven vakantierechten.

9. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op maandinkomen heeft.
   b. Het in lid a bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
      1. zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg of het betaalde ouderschapsverlof. 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;
      2. het anders dan wegens zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg of het betaalde ouderschapsverlof tegen zijn wil niet in staat zijn om zijn werkzaamheden te verrichten;
      3. langdurig zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
      4. het anders dan voor oefening of opleiding, als dienstplichtige opgeroepen zijn ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;

5. vakantie die is gebaseerd op bij een vorige werkgever opgebouwd, maar niet opgenomen vakantierecht als bedoeld in artikel 7: 641 lid 3 BW;
6. met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst, voor zover hij lid is van die betreffende vakvereniging;
7. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
8. politiek verlof als bedoeld in artikel 7: 643 lid 3 BW.

Met ingang van 1 januari 2012 vindt zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats.

10. De niet-leerplichtige werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, die hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem volgens de wet of deze cao in de gelegenheid moet stellen, dan wel uit eigen beweging in de gelegenheid stelt.

11. a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 12 lid 1 en lid 2 of wegens een van de redenen genoemd in lid 9 onder b, worden niet als vakantie aangemerkt.
    b. Indien de werknemer tijdens een aaneengesloten vakantie of tijdens vakantiedagen ziek wordt, 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 ter zake van ziekte is ontvangen.
    c. Indien een van de hiervoor onder a genoemde redenen zich voordoet tijdens een aaneengesloten vakantie of tijdens een vakantiedag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
    d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.
12. a. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen, met dien verstande dat deze uren niet in de opzegtermijn zijn begrepen, tenzij in onderling overleg anders wordt bepaald.
    b. Indien de werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem deze worden uitbetaald.
    c. Te veel genoten vakantie zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
    d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie blijkt die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

13. a. Behoudens wat betreft de vaste vakantiedagen en onverminderd het in lid 12 bepaalde, kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijke genot van vakantie dan nadat hij gedurende ten minste twee maanden in dienst van de werkgever is geweest.
    b. De werknemer dient zijn verzoek voor het opnemen van zijn aaneengesloten vakantie in het lopende vakantiejaar zo vroeg mogelijk, maar niet later dan 31 januari bij de werkgever in te dienen, zodat bij de beslissing zoveel mogelijk met ieders wensen rekening gehouden kan worden.
    c. Rechten op het genieten van vakantie kunnen behoudens het in lid 12 onder b bedoelde geval en het bepaalde in artikel 27 niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
    d. De duur van de vakantie wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, waarbij in principe uitgegaan wordt van een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
    Een weekend wordt geacht te beginnen op vrijdag na afloop van de middagdienst en te eindigen op maandag 06.00 uur.
    e. Tijdens de aaneengesloten vakantie blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.
    f. Bij een eventuele collectieve of groepsgewijze aaneengesloten vakantie dient het vakantierooster voor het volgende jaar in november in overleg met de ondernemingsraad te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers te worden gebracht.

Artikel 16

Vakantietoeslag

1. a. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt uitgegaan van het dienstverband in het lopende kalenderjaar, zodat een deel van de vakantietoeslag betaald wordt over een reeds verstreken dienstverband (januari tot en met mei) en een ander deel van de vakantietoeslag bij wijze van voorschot over een toekomstig dienstverband (juni tot en met december).
   b. Per twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt aan een werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van het totale maandinkomen (bij elkaar opgeteld) dat de werknemer in de maanden januari tot en met december van dat kalenderjaar heeft ontvangen. De vakantietoeslag bedraagt dan minimaal € 3011,- bruto met ingang van 1 januari 2026.
   De vakantietoeslag wordt als de medewerker vóór 15 april bij Smart Packaging Solutions in dienst is uitbetaald in mei. Is de medewerker na 15 april in dienst getreden, dan wordt de vakantietoeslag uitbetaald in december.
   c. Bij minder dan twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt voor elke volle kalendermaand 1/12 gedeelte van de onder b genoemde vakantietoeslag uitgekeerd.

2. Over een periode van WIA, waarover op grond van artikel 19 aanvulling op de wettelijke uitkeringen tot 100% van het maandinkomen bij werken plaatsvindt, dan wel over de periode als bedoeld in artikel 14 wordt de vakantietoeslag berekend alsof over die periode het volle salaris bij werken was doorbetaald. Daarbij komt de vakantietoeslag, die de werknemer op grond van Sociale verzekeringswetten over die periode mocht ontvangen, in mindering op de vakantietoeslag, uit hoofde van de in het voorgaande omschreven regeling.
3. Indien een werknemer voor het einde van een jaar uit dienst treedt, is hij verplicht op dat moment de te veel betaalde vakantietoeslag aan de werkgever terug te betalen; dit zal zoveel mogelijk gebeuren door verrekening met door de werkgever eventueel nog aan de werknemer verschuldigde bedragen uit andere hoofde.

4. Indien en voor zover tijdens arbeidsongeschiktheid de in artikel 19 onder A bedoelde aanvulling als gevolg van het bepaalde in artikel 19 onder A lid 7 niet verschuldigd is, wordt, alvorens de vakantietoeslag wordt berekend, een bedrag ter hoogte van het inkomen van de betreffende periode in mindering gebracht op het volgens het voorgaande vastgestelde jaarinkomen.

Artikel 17

Eindejaarsuitkering

1. Een werknemer ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering van 8,33% van het totale maandinkomen (bij elkaar opgeteld) dat de werknemer in de maanden januari tot met december van dat kalenderjaar heeft ontvangen.

Artikel 17A

Resultaatbeloning

1. Indien een EBITDA wordt gerealiseerd volgens onderstaande staffel, wordt in februari een eenmalige bruto uitkering ter hoogte van het aangegeven bedrag uitbetaald.

EBITDA	Uitkering
EBITDA 1	€ 150,-
EBITDA 2	€ 200,-
EBITDA 3	€ 300,-
EBITDA 4	€ 500,-
EBITDA 5	€ 600,-
EBITDA 6	€ 800,-
EBITDA 7	€ 1.000,-

2. De betekenis van EBITDA 1 tot en met 7 is in overleg met vakverenigingen vastgelegd. In ieder geval is de voorwaarde van toepassing dat in geval van een verliessituatie (EBIT < 0) er geen sprake is van een uitkering.
3. Tijdens de eerste overlegvergadering in een kalenderjaar zal werkgever aan de ondernemingsraad de totstandkoming van de resultaatbeloning inclusief berekening toelichten.
4. Om in aanmerking te komen voor de winstuitkering moet:
   - je in dienst zijn op het moment van uitbetalen en die maand nog salaris ontvangen (geen eindafrekening!) en
   - je bent in het betreffende jaar (waar de resultaatbeloning over gaat) in dienst of in dienst gekomen;

   Bij parttimers en medewerkers die korter dan 1 jaar in dienst zijn wordt de uitkering naar rato uitbetaald;
   - Berekening van de uitkering naar rato als de medewerker korter dan 1 jaar in dienst is – vóór de 15e van de maand in dienst getreden, dan telt die maand mee in de berekening, na de 15e in dienst getreden, dan wordt die maand niet meegerekend;
   - Over het jaar waar de resultaatbeloning op van toepassing is, wordt er gekeken naar de maand van indiensttreding (naar rato) en het percentage arbeidsduur. Als het percentage arbeidsduur gaandeweg het jaar is aangepast, dan krijgt een medewerker tot aan die aanpassing het percentage behorend bij zijn oude arbeidsduur en na de aanpassing het nieuwe percentage.

Artikel 18

Vitaliteitsverlof

1. a. De werknemer kan met ingang van de periode van 5 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd op zijn verzoek in overleg met de werkgever vitaliteitsuren opnemen, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde. Het recht ontstaat in de maand die aansluit op de maand waarin de periode van 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
   b. De werknemer heeft in het 5^{e} en het 4^{e} jaar voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd recht op 80 uur op jaarbasis (20 uur per kwartaal); in het 3^{e}, 2^{e} en laatste jaar voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op 88 uur op jaarbasis (22 uur per kwartaal).

c. Over de opgenomen vitaliteitsuren - ook als dit minder is geweest dan het beschikbare aantal - ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per uur, dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.
d. Het in lid c gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, voor de uitkering bij arbeidsongeschiktheid, de berekening van de vakantietoeslag en de berekening van de eindejaarsuitkering.

2. De werknemer die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om vitaliteitsuren op te nemen, dient deze in overleg met de werkgever vast te stellen:
   a. Geruime tijd van tevoren, maar uiterlijk 1 week voorafgaand aan de gewenste opname van de uren;
   b. Als een aanvraag voor vitaliteitsverlof wordt afgewezen, dan plannen leidinggevende en de medewerker samen direct een alternatieve verlofdatum. Deze verlofdatum wordt gepland binnen het kalenderjaar waarin het vitaliteitsverlof is toegekend.
   c. Als het onder a gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting;
   d. Indien vóór de aanvang van het kwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kwartaal zal worden beëindigd, wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal dat het dienstverband nog voortduurt;
   e. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde, maar niet opgenomen vitaliteitsuren niet alsnog kunnen opnemen;
   f. Vitaliteitsuren kunnen uitsluitend in het betreffende kwartaal worden opgenomen;
   f. Niet opgenomen vitaliteitsuren vervallen en mogen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband;
   g. Te veel opgenomen vitaliteitsuren als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking - ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid - worden niet verrekend.
   h. Vitaliteitsuren worden opgenomen in hele of halve diensten met een minimum van 4 uur. Opname van vitaliteitsuren in blokken van meer dan 8 uur achtereen is niet mogelijk.

3. Werken in ploegen
   In situaties dat er in ploegendiensten gewerkt moet gaan worden of dat er in zwaardere ploegendiensten gewerkt moet gaan worden zal de werkgever rekening houden met de belasting en belastbaarheid van individuele werknemers.
   In geval persoonlijke of medische omstandigheden (bij medische omstandigheden: na het oordeel van de bedrijfsarts) dat rechtvaardigen kan de werknemer bij de werkgever een verzoek indienen om zijn taak (tijdelijk) te verlichten. De werkgever spant zich in om daarover met de werknemer passende afspraken te maken.
   De werknemer kan met ingang van de periode van 6 jaar voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd niet meer verplicht worden in zwaardere ploegendiensten te gaan werken, noch kan hij verplicht worden om van dagdienst in ploegen te gaan werken. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster, waarbij plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad. Vakverenigingen worden dan vooraf geïnformeerd over genoemde wijzigingen en de overwegingen daarbij.

Artikel 19

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de

bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet, hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

A. Gedurende de eerste periode van 104 weken.

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

2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
   Gedurende de eerste 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 100% van het maandinkomen.
   Per kalenderjaar zal na de vierde ziektemelding bij elke volgende ziekmelding in afwijking van het hierboven gestelde, aanvulling plaatsvinden tot 90% van het maandinkomen. Indien een vijfde of volgend ziektegeval doorloopt in een volgend kalenderjaar, wordt voor dit geval dan ook in het volgende kalenderjaar een aanvulling tot 90% gegeven.

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 verzekeringen, 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.
   Indien de werknemer gedurende deze periode gedeeltelijk werkt, waarbij arbeidstherapie gelijkgesteld wordt aan werken, zal over de gewerkte uren 100% van het oorspronkelijke maandinkomen worden betaald.
   Werknemers die aantoonbaar en optimaal meewerken aan activiteiten van het re-integratieplan en indien in de 6^{e} maand van het derde ziektejaar sprake is van volledige werkhervatting, ontvangen met terugwerkende kracht over de gehele tweede periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

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

6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
   De normale werktijd wordt niet verminderd als gevolg van de extra vrije tijd voor oudere werknemers, genoemd in artikel 18.

7. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

Voorts is de werkgever niet gehouden de aanvulling te doen aan diegenen, met wie het dienstverband is verbroken.

g. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten, dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen geheel of gedeeltelijk te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV;
   b. weigert gebruik te maken van de voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

   Indien de arbeidsongeschiktheid ontstaan is tijdens c.q. door betaalde arbeid voor derden, dan wel tijdens c.q. door het voeren van een nevenbedrijf als zelfstandige, waarvoor geen toestemming aan de werkgever is gevraagd, verbeurt de werknemer eveneens iedere aanspraak op de in dit artikel bedoelde aanvullingen.
h. Indien en voor zover de vrije cyclusdiensten voortvloeiende uit het bepaalde in artikel 6 lid 3 in het werkrooster zijn opgenomen, alsmede tijdens collectieve stilstand geldt, dat indien een werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, hem geen vervangende vrije tijd wordt toegekend.
   Indien en voor zover de bovengenoemde vrije cyclusdiensten niet in het werkrooster zijn opgenomen, geldt, dat per onafgebroken periode van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid, welke periode gelijk is aan die, waarop het geven van een dergelijke cyclusdienst is gebaseerd, een dag minder vervangende vrije tijd wordt toegekend. Is de onafgebroken afwezigheidperiode kleiner, dan blijft de aanspraak op vrije cyclusdiensten onverkort geldig.
i. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de controlemaatregelen, alsmede de in het bedrijf geldende voorschriften ten aanzien van de veiligheid en de melding van ongevallen en ziekte op te volgen.

B. Na afloop van de eerste periode van 104 weken.

Indien de werknemer na afloop van de eerste periode van 104 weken (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt blijft, gelden de navolgende bepalingen.

1. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt, gelden de bepalingen van artikel 7 lid 8 onder a.
   Wanneer uit een extern arbeidsdeskundig onderzoek is gebleken dat intern geen passende arbeid kan worden geboden, zal het dienstverband worden beëindigd. Voor het zoeken naar een passende functie elders zal een re-integratiebudget beschikbaar worden gesteld.

2. Werknemers die na 104 weken arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangen ingevolge de WGA, werkzaam blijven bij de werkgever en niet in aanmerking komen voor een gedeeltelijke transitievergoeding, ontvangen gedurende het derde tot en met het zevende jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de WGA-uitkering van 5% van het oorspronkelijke salaris. Bij ontvangst van een gedeeltelijke transitievergoeding ontvangt de werknemer gedurende het derde tot en met het zevende jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de WGA-uitkering van 5% over het nieuw te ontvangen salaris.
   Wanneer uit een extern arbeidsdeskundig onderzoek is gebleken dat intern geen passende arbeid kan worden geboden, zal het dienstverband worden beëindigd. Voor het zoeken naar een passende functie elders zal een re-integratiebudget beschikbaar worden gesteld.

C. Wet verbetering poortwachter

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

1. Indien UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een 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 loondoorbetaling 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 WIA-uitkering uit te stellen.

2. 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.

3. 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.

4. 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 WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

5. 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. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
   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 worden verlengd, 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 bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

D. WGA

De werkgever zal de werknemersbijdrage voor de WGA-premie voor haar rekening nemen.

Artikel 20

Toeslag op de premie voor ziektekostenverzekering

Voor werknemers die vóór 31 december 2005 een werkgeversbijdrage in de Ziektekostenverzekering ontvingen, geldt dat het netto nadelig verschil tussen de kosten Ziektekostenverzekering 2005 en de vergelijkbare Zorgverzekering 2006 in de vorm van een brutotoeslag wordt gecompenseerd. Daar waar sprake is van een netto voordeel in 2005 zal dit niet worden gecorrigeerd.
Deze bruto toeslag wordt eenmalig vastgesteld.

Artikel 21

Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt wordt het salaris over de maand van overlijden volledig doorbetaald en zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt ter hoogte van driemaal het salaris.
2. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

3. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
   a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
   b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

4. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het laatst genoten maandsalaris, vermeerderd met ploegentoeslag, vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

5. Geen uitkering is verschuldigd indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Sociale Verzekeringswetten.

Artikel 22

Pensioenregeling

1. Definities:
   a. Pensioenregeling: de pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.
   b. Pensioenreglement: het pensioenreglement voor Kring DC bij Centraal Beheer APF.
   c. Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in lid 7 onder b.
   d. Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in lid 7 onder d.

2. Pensioenovereenkomst
   a. De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao tussen partijen is overeengekomen.
   b. Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Centraal Beheer APF.
   c. Indien en voor zover Centraal Beheer APF het pensioenreglement voor Kring DC wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.
   d. De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Centraal Beheer APF zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.

   e. Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement, deelnemen aan de pensioenregeling.
   f. De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.

3. Karakter van de pensioenregeling
   a. De pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling.
   b. De deelnemer heeft aanspraak op:
      - een pensioenkapitaal ten behoeve van aankoop van ouderdomspensioen en partnerpensioen op de pensioendatum;

- partnerpensioen voor de pensioendatum;
- wezenpensioen;
- ANW-hiaatverzekering.

4. Deelname pensioenregeling
Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het pensioenreglement bepaald, op de pensioeningangsdatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.

5. Pensioenrichtleeftijd
Het ouderdomspensioen wordt opgebouwd met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.

6. Beschikbare premieregeling
   a. De beschikbare premie vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 is vastgesteld als omschreven in lid 7.
   b. Cao-partijen hebben de intentie in de periode 2021 tot en met 2025 maximaal 2,5% van de loonsom extra beschikbaar te stellen onder aftrek van de stijging van het pensioenbudget per 2021. Deze stijging per 1 januari 2021 bedraagt 0,6%. Over de invulling van het restant (1,9%) over de jaren 2021 tot en met 2025 en de verdeling daarvan tussen werkgever en werknemer, maken cao partijen in de komende cao rondes nadere afspraken, afhankelijk van de voor dat jaar beschikbare loonruimte.

7. Kenmerken Pensioenregeling
   a. De beschikbare premie is gebaseerd op een marktrentestaffel II met inachtneming van een rentevoet van (maximaal) 2%.

      Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag. In 2026 geldt de volgende staffel:

Leeftijd	% Pensioengrondslag
15 t/m19	14,60%
20 t/m 24	15,70%
25 t/m 29	17,30%
30 t/m 34	18,90%
35 t/m 39	20,80%
40 t/m 44	22,50%
45 t/m 49	24,40%
50 t/m 54	25,80%
55 t/m 59	27,30%
60 t/m 64	28,70%
65 t/m 66	30,10%

   b. Als pensioengevend salaris wordt in aanmerking genomen: 12 maal het vaste maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag, 8,33% eindejaarstoeslag en ploegentoeslag en de eventuele overige structurele toeslagen op het vaste maandsalaris.
      Het pensioengevend salaris is per 1 januari 2026 gemaximeerd op € 137.800,-.
      Dit maximum wordt jaarlijks op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 aangepast.
   c. De franchise is € 19.172,- (peildatum: 1 januari 2026). De franchise wordt jaarlijks per januari aangepast conform de enkele AOW-uitkering gehuwden maal 100/75.
   d. De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris minus de franchise.
   e. Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum is op risicobasis verzekerd: 1,3125% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met het aantal pensioenjaren vanaf 1 januari 2021 tot de pensioenrichtdatum conform het

pensioenreglement. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.

f. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het Pensioenreglement.

g. Er is een collectieve ANW hiaat verzekering voor alle werknemers. Het verzekerde bedrag is gelijk aan de maximaal toegestane ANW-hiaat uitkering in enig kalenderjaar. . De premie voor de collectieve ANW hiaat verzekering is geen onderdeel van het pensioenbudget en komt naast de in lid 6 genoemde vaste premie voor rekening van de Werkgever.

h. Voor werknemers die dat wensen, is een bijspaarmodule van toepassing. De premie is voor rekening van de werknemer die extra wenst te sparen. Extra pensioensparen gebeurt vanuit het bruto loon.

8. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

a. De vanaf 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 opgebouwde pensioenaanspraken zijn per 31 december 2020 premievrij gemaakt op basis van het pensioenreglement zoals dat gold op 31 december 2020. De werknemers worden voor deze pensioenregeling aangemerkt als gewezen deelnemer.

b. Op de vanaf 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 opgebouwde premievrije pensioenaanspraken en –rechten bij de vorige pensioenuitvoerder (PGB) is een voorwaardelijke toeslagregeling van toepassing. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Er is is geen bestemmingsreserve gevormd en er wordt geen premie betaald. Eventuele toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.

c. Op de tot en met 31 december 2015 opgebouwde premievrije pensioenaanspraken en –rechten bij de toenmalige pensioenuitvoerder (voorheen De Eendragt, nu a.s.r.) worden geen toeslagen verleend.

9. Overleg pensioenovereenkomst

Partijen treden tijdig met elkaar in overleg over de implementatie van het Nationale Pensioenakkoord. Hierbij zal het onder meer gaan om een eventuele keuze voor eerbiediging van de beschikbare premieregeling met oplopende staffel voor bestaande werknemers. Voor nieuwe werknemers zal een beschikbare premieregeling met een vlakke staffel moeten gelden. Indien dit leidt tot een kostenstijging, zal dit worden bezien in een breder arbeidsvoorwaardelijk perspectief. Dit houdt in dat een eventuele kostenstijging aan de pensioenzijde consequenties zal hebben voor de loonruimte. Partijen zullen integrale afspraken maken op het moment dat er duidelijkheid is over de mogelijke extra kosten die voortvloeien uit de eerbiedigende werking.

10. Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers conform artikel 12 Pensioenwet.

11. Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving, dan wel wijziging van de pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door Centraal Beheer APF, dan zullen Partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

12. Vervanging eerdere bepalingen over pensioen

Rechten voortvloeiend uit pensioenbepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de pensioenbepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken op pensioen geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

Artikel 23

Personeelshandboek

De werkgever is bevoegd in overleg met de ondernemingsraad een personeelshandboek in te voeren, met nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.
Wijzigen van dit personeelshandboek zal slechts plaatsvinden in of na overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 24

Werkgeversbijdrage aan vakverenigingen

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

Artikel 25

Vakverenigingswerk in de onderneming

1. Vakbondsverlof:
   - Kaderleden hebben recht op maximaal 5 dagen per kalenderjaar, met een maximum van 25 dagen per kalenderjaar per vakbond, betaald verlof om aan vergaderingen van sectorraden, ledenparlement of vergelijkbare organen, congressen of bijeenkomsten in het kader van vakbondswerk, cursussen en scholingsactiviteiten van de vakbond deel te nemen;
   - Voor deelname aan cao-onderhandelingen worden kaderleden in de mogelijkheid gesteld om de onderhandelingen bij te wonen;
   - Aanvragen dienen vooraf te worden ingediend.

2. Tijd binnen de onderneming:
   Het kaderlid kan binnen werktijd, na overleg met zijn leidinggevende, tijd besteden aan vakbondswerk, waaronder het ondersteunen van collega's met individuele kwesties, overleg met de ondernemingsraad, vakbondsbestuurders en leden.

3. Gebruik van bedrijfsfaciliteiten:
   Vakbonden kunnen buiten werktijd bijeenkomsten met leden binnen de onderneming houden in bedrijfsruimten. Het kaderlid kan gebruikmaken van telefoon, e-mail en internet ten behoeve van vakbondswerk. Het kaderlid kan in overleg met directie/HR van Smart Packaging Solutions gebruikmaken van de in het bedrijf gebruikelijke communicatiekanalen (intranet, prikbord) om informatie te delen of aankondigingen te doen namens de vakbond

4. Rechtsbescherming:
   Het kaderlid zal vanwege zijn werkzaamheden voor de vakbond niet benadeeld worden in zijn positie in de onderneming (zoals promotie en beloning). Een dienstbetrekking van een kaderlid kan slechts worden beëindigd indien die beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij geen kaderlid was geweest.

.

Artikel 26

Tussentijdse wijzigingen

In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze cao wijzigingen daarvan aan de orde te stellen, die met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zijn in dat geval verplicht aan de orde gebrachte voorstellen in behandeling te nemen.
Indien binnen twee maanden nadat deze voorstellen door een van partijen zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand, op te zeggen.

Artikel 26A

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.
Dit betreft uitsluitend de volgende bepalingen uit de cao 2013 - 2015:

- artikel 7 lid 8 onder a, b, c1 en c2, d en e en artikel 18 lid 5;
- artikel 9 lid 3 (i.p.v. lid 3 a onder 1 t.e.m. eind);
- artikel 4 lid 3 (i.p.v. artikel 18 lid 3);
- i.p.v. artikel 18 lid 4;
- artikel 15 lid 2;
- artikel 18.

Artikel 27

Bijzondere doeleinden

In geval een werknemer gebruik wil maken van regelingen zoals Verlofsparen, Fietsenplan e.d. wordt de mogelijkheid gegeven om nog nader te bepalen onderdelen van het jaarinkomen alsmede bovenwettelijke vakantiedagen/ -uren aan te wenden voor bovengenoemde regelingen.

Artikel 28

Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 oktober 2025 om 0.00 uur en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is, op 31 december 2026 om 24.00 uur.

BIJLAGE I

Indeling functiegroepen

De indeling van de functiegroepen is als volgt:

Groep 1	0 t/m	24½	punten;
Groep 2	25 t/m	39½	punten;
Groep 3	40 t/m	54½	punten;
Groep 4	55 t/m	69½	punten;
Groep 5	70 t/m	84½	punten;
Groep 6	85 t/m	99½	punten;
Groep 7	100 t/m	114½	punten;
Groep 8	115 t/m	129½	punten;
Groep 9	130 t/m	149½	punten;
Groep 10	150 t/m	169½	punten;
Groep 11	170 t/m	189½	punten.

BIJLAGE II

Salarisschalen

Salarissschalen per 1 januari 2026 (inclusief een verhoging van 4%)											
Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
-2	2314	2335	2361	2406	2438	2519	2603	2914	3056	3243	3458
-1	2571	2590	2616	2669	2706	2797	2887	3139	3293	3495	3729
0	2818	2845	2869	2934	2970	3073	3178	3285	3449	3663	3906
1	2870	2907	2942	3002	3035	3145	3254	3367	3551	3764	4024
2	2939	2972	3005	3073	3110	3221	3342	3452	3641	3865	4122
3	2997	3029	3073	3141	3182	3301	3425	3534	3741	3969	4229
4	3056	3095	3135	3206	3244	3367	3510	3623	3840	4068	4338
5	3113	3161	3201	3277	3318	3449	3594	3707	3936	4176	4447
6	3177	3223	3269	3346	3389	3519	3676	3793	4036	4274	4554
7					3455	3592	3762	3872	4125	4375	4667
8								3959	4226	4474	4772
9										4580	4877
10											4985

Werknemers van 23 jaar of ouder en met een arbeidsovereenkomst met Smart Packaging Solutions verdienen tenminste € 16,- per uur.

Minimumloonschaal in het kader van de Participatiewet (participatieschaal)

Participatieschaal
Voor werknemers, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, hebben partijen afgesproken om een aparte salarisschaal naast het bestaande salarisgebouw op te nemen. Deze salarisschaal start op 100% WML en doorgroei is mogelijk tot 110% WML.

BIJLAGE III

Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

Bestemd voor: Alle werknemers, die arbeidsongeschikt worden en recht krijgen op een uitkering volgens de WIA na twee jaar van ziekte.

Uitkering 1: Voor salaris(deel) tot aan het maximum SV-loon
5% van het bruto jaarinkomen, voor aanvang ziekte. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie tabel hieronder). De uitkering wordt jaarlijks met 2% geïndexeerd.

Uitkering 2: Voor salaris(deel) boven het maximum SV-loon
75% van het bruto jaarinkomen, voor aanvang ziekte. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie tabel hieronder). De uitkering wordt jaarlijks met 2% geïndexeerd.

Jaarinkomen: Zoals gedefinieerd in artikel 1 lid 10 van de cao.
Het maximum verzekerd jaarinkomen bedraagt € 200.000,-

Tabel Arbeidsongeschiktheidspercentage

Arbeidsongeschiktheidspercentage	U ontvangt
0-35%	Geen aanvulling
35-45%	Een aanvulling van 40% van het verzekerde bedrag
45-55%	Een aanvulling van 50% van het verzekerde bedrag
55-65%	Een aanvulling van 60% van het verzekerde bedrag
65-80%	Een aanvulling van 72,5% van het verzekerde bedrag
80-100%	Een aanvulling van 100% van het verzekerde bedrag

Duur van de uitkering verzekering: De uitkering gaat in na het 2e jaar van arbeidsongeschiktheid en toekenning WIA-uitkering door het UWV en eindigt bij:
- overlijden;
- beëindiging van het recht op een uitkering ingevolge de WIA;
- het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Ter dekking van deze verplichting sluit de werkgever een passende verzekering af.

Expiratie: Deze regeling wordt ontbonden als:
a. wettelijke bepalingen voortzetting onmogelijk maken c.q. ertoe leiden dat de regeling niet op dezelfde voet kan worden voortgezet. In dat geval, zullen partijen direct in nader overleg treden;
b. wijzigingen aangebracht worden in de groep van deelnemers.

Uitsluiting: Geen recht op een uitkering geschiedt in geval de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van:
- opzet of grove schuld van de kant van de werknemer;
- een gewapend conflict, burgeroorlog e.d.

BIJLAGE IV

Overgangsafspraken gewijzigde aanpak arbeidsduur

Voor werknemers met een voltijd dienstverband geldt een bruto arbeidsduur van 1872 uur (52 weken x 36 uur), met een basis vakantiesaldo van 180 uur.

Voor werknemers die vóór 1 januari 2008 en aansluitend op 1 januari 2008 in dienst zijn bij werkgever zijn de volgende overgangsafspraken gemaakt:
Voor de werknemers die in 2- en 3-ploegendienst werken geldt de afspraak dat zij het verschil in uren tussen de situatie vóór 1 januari 2008 en de nieuwe situatie (resp. 9,5 uur en 5 uur) krijgen gecompenseerd in tijd of geld. De wijze van compensatie dient jaarlijks te worden aangegeven.
Nadere uitwerking is opgenomen in het Personeelshandboek.

Daarnaast is afgesproken dat bij de collectieve snipperdag geen verlofafschrijving plaatsvindt en dat bij de collectieve stop met kerst en met oud en nieuw van de 5-ploegendienst geen verlofafschrijving plaatsvindt.

BIJLAGE V

Protocol

1. RVU-regeling

De RVU-regeling wordt voortgezet tot en met 31 december 2028.

Medewerkers die bij Smart Packaging Solutions minimaal 10 jaar in de ploegen- en/of consignatiedienst hebben gewerkt kunnen gebruik maken van de RVU-regeling, indien zij aan de overige voorwaarden uit de regeling voldoen en hun (voormalige) functie na 1 januari 2026 nog steeds kwalificeert als ‘zwaar werk’. In Q1 van 2026 zullen cao-partijen onderzoeken welke functies met ploegen en/of consignatiedienst hiervoor in aanmerking komen. Zolang uit dit onderzoek of uit validatie door TNO niet is gebleken dat een functie niet kwalificeert als 'zwaar werk' kunnen medewerkers als zij aan de voorwaarden voldoen gebruik maken van de RVU-regeling.

Schrijnende gevallen kunnen vanaf 1 januari 2026 in aanmerking komen voor een extra vergoeding van maximaal € 300,- bovenop de RVU-uitkering. Deze extra vergoeding wordt alleen als volgens werkgever sprake is van een schrijnend geval toegekend.

2. Onderzoek parttime werken in ploegen

Er zal gezamenlijk onderzocht worden of en onder welke voorwaarden parttime werken in ploegen mogelijk is. Uiteraard worden werknemers bij dit onderzoek betrokken. Signalen over parttime werken zijn afkomstig van zowel oudere werknemers als van jongere werknemers. Werkgever pleegt voorwerk en het onderwerp komt ter bespreking terug op de agenda van het periodiek overleg.

3. 80-90-100 regeling (generatiepact)

Na afronden van het onderzoek deeltijd werken in ploegen zal er een onderzoek gedaan worden naar de praktische en financiële haalbaarheid van een 80-90-100 regeling binnen Smart Packaging Solutions. Smart Packaging Solutions, FNV en CNV bepalen samen de onderzoeksopdracht en de partij die het onderzoek gaat uitvoeren.

4. 8 uur verlof voor 5-ploegendienst

Medewerkers in de 5-ploegendienst ontvangen vanaf 1 januari 2026, net als al hun collega’s, jaarlijks 8 ‘collectieve’ verlofuren bovenop hun huidige verlofsaldo.

5. Koffiegeld

Met ingang van 1 januari 2026 wordt het koffiegeld afgeschaft.

6. Studiefaciliteitenregeling

Artikel 3 van de studiefaciliteitenregeling wordt aangepast, zodat je altijd voldoende rusttijd hebt tussen de scholing en de aanvang van je dienst.

De tekst wordt als volgt in de regeling opgenomen:
Dit betreft uitsluitend de werktijd, die noodzakelijk moet worden verzuimd voor het volgen van de opleiding c.q. het afleggen van een examen/tentamen (inclusief de daarvoor benodigde reistijd i.g.v. externe opleiding/examen). Als sprake is van verplichte scholing, dan wordt de geplande studietijd als arbeidstijd beschouwd en wordt de scholing, indien mogelijk, op tijdstippen aangeboden waarop de arbeid normaal gesproken zou worden verricht.

- Voor medewerkers in de ploegendienst geldt dat, wanneer het niet mogelijk is om de verplichte scholing onder werktijd te volgen, er, alleen bij uitzondering en in overleg met HR, scholing gepland

kan worden op een dag dat er sprake is van een ingeplande nachtdienst diezelfde dag. Een uitzondering kan zijn scholing die gepland is tot 14.00 uur of dat de medewerker later met de nachtdienst begint (bijvoorbeeld bij krapte in de bezetting);

- Uitgangspunt is de arbeidstijdenwet.

7. Overgangsmaatregel Tijd voor Tijd

Als gevolg van het wijzigen van de periode in artikel 9 lid 11b worden de overuren in de maanden januari en februari 2026 uitbetaald en niet toegevoegd aan het Tijd voor Tijd saldo.

8. Fiscfree

Vanaf 1 januari 2026 stopt Smart Packaging Solutions met het aanbieden van o.a. de mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijk een fiets aan te schaffen via Fiscfree. Smart Packaging Solutions gaat dit voortaan weer zelf regelen.

Dit betekent dat vanaf 1 januari 2026 een medewerker zelf de aanschaf van een computer of een fiets moet verzorgen c.q. betalen en het voorgeschoten bedrag (tot aan € 749,-) na declaratie met de salarisverwerking aan de betreffende medewerker wordt overgemaakt. Tevens betekent dit dat er met een wachtlijst gewerkt wordt en pas bij het ontvangen van alle facturen wachtenden weten of zij wel of niet kunnen deelnemen (gezien het jaarlijkse budget).

Voor fitnessabonnementen geldt een overgangsperiode.

9. Verlof bijkopen

In het personeelshandboek wordt artikel 2.4 over verlof bijkopen gewijzigd naar:

2.4 REGELING VERLOF BIJKOPEN

Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld extra verlof bij te kopen wanneer hun huidige verlofsaldo ontoereikend is voor het doel van geplande verlofopname(n) in een kalenderjaar.

Onderstaande voorwaarden zijn dan van toepassing:

- Iedere medewerker kan maximaal 10 dagen op kalenderjaarbasis aan verlof extra bijkopen. Dit aantal geldt voor full- en parttimers (niet naar rato);

- De gekochte extra dagen zijn alleen in het kalenderjaar van aankoop geldig en dienen binnen deze termijn te worden opgenomen. Het is belangrijk zeker te weten dat het aantal aangekochte dagen ook opgenomen gaat worden. Niet opgenomen aangekocht verlof wordt op 31 december omgezet in geld en in januari uitbetaald aan medewerker;

- Wanneer een medewerker extra verlof wil aankopen (en dus extra tijd wenst), dient er eerst overlegd te worden met het hoofd van de afdeling (mogelijk in samenwerking met de direct leidinggevende) over of en hoe dit past m.b.t. zijn/haar afwezigheid (bezetting). Pas bij een akkoord kan de medewerker naar HR om aan te geven wat er is besproken en afspraken te maken over het hoe en wat;

- Alleen bij incidentele situaties (bijvoorbeeld een sabbatical, onvoorziene omstandigheden en het overschrijden van het maximale aantal extra aangekochte verlofuren) kan er sprake zijn van onbetaald verlof.

In het geval van verlof bijkopen, wordt er een uurloon berekend incl. 8% vakantiegeld en 8,33% eindejaarsuitkering (conform cao).

Een voorbeeld: een medewerker heeft al zijn verlofdagen al ingepland en heeft nog een verlofsaldo van 2 dagen over. Hij wil nog 5 dagen vrij nemen. Hij kan op dat moment 3 dagen bijkopen.

10. Verlof verkopen

Vanaf 1 januari 2026 kan een werknemer ervoor kiezen om het bovenwettelijke verlofsaldo dat resteert op 31 december van enig kalenderjaar om te zetten in geld.

Voorwaarden:

- Alleen bovenwettelijke verlofdagen komen in aanmerking. Wettelijke verlofdagen (144 uur) blijven staan en kunnen niet worden verkocht.
- Een werknemer kan maximaal 10 dagen per kalenderjaar verkopen, dit geldt voor full en parttimers en is niet naar rato.
- De prijs per uur wordt berekend op basis van uurwaarde vakantieuur
- De keuze om bovenwettelijke verlofuren te verkopen is vrijwillig.
- De verkoop heeft geen gevolgen voor pensioenopbouw, ploegentoeslag, consignatietoeslag of overwerktoeslagen.
- De werknemer wordt gewezen op mogelijke fiscale en sociale gevolgen.
  De regeling geldt naast bestaande mogelijkheden zoals verlofsparen, verlof bijkopen en ruilen voor fiets-/computerregeling

11. Individueel Keuze Budget

Een medewerker heeft bij Smart Packaging Solutions al veel mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uit te ruilen. Smart Packaging Solutions zal al deze mogelijkheden in kaart brengen en gebundeld onder de aandacht van medewerkers brengen.

12. Periodiek Overleg

Vakbonden hebben aangegeven dat uit de ledenraadplegingen is gekomen dat er onvrede op de werkvloer is. Smart Packaging Solutions neemt dit erg serieus en heeft hier onder andere al navraag over gedaan bij de vertrouwenspersoon. Smart Packaging Solutions en vakbonden hebben afgesproken dat dit onderwerp een vast agendapunt wordt op het periodiek overleg.

13. Mantelzorg

Vakbonden en werkgever hebben onderstaande afspraken gemaakt over mantelzorg:

a. *Mantelzorgvriendelijk beleid*

Sociale partners erkennen dat het combineren van werk en mantelzorg steeds vaker voorkomt. Smart Packaging Solutions streeft naar een mantelzorgvriendelijke organisatie op basis van de vier pijlers van *Werk & Mantelzorg*: cultuur, regelingen, communicatie en ondersteuning.

b. *Ontwikkeling mantelzorgprotocol*

Werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad en de vakorganisaties, een mantelzorgprotocol op. Dit protocol beschrijft:

- de interne meld- en overlegprocedure voor medewerkers die mantelzorg verlenen;
- de mogelijkheden voor tijdelijke aanpassing van werktijden, werkplek of taken;
- de beschikbare verlofregelingen, waaronder betaald kortdurend zorgverlof en onbetaald langdurend zorgverlof;
- de aanwijzing van een HR- of vertrouwenspersoon als eerste aanspreekpunt voor mantelzorgers.

c. Proces en evaluatie

- Binnen 6 maanden na inwerkingtreding van deze cao wordt een werkgroep ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgever, ondernemingsraad en vakorganisaties.
- De werkgroep ontwikkelt het protocol conform de richtlijnen van *Werk & Mantelzorg* en legt dit ter instemming voor aan de OR.
- Het mantelzorgbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd in het overleg tussen werkgever en OR.

d. Aanvullende afspraken

- Indien de situatie dat vereist, kunnen werknemers, als het werk het toelaat en in overleg met leidinggevende, tijdelijk deeltijd of thuis werken,.
- Leidinggevenden hebben de mogelijkheid om via HR-trainingen geïnformeerd te wordenover het herkennen en ondersteunen van mantelzorgers. Het volgen van deze trainingen is op basis van vrijwilligheid.