

Collectieve arbeidsovereenkomst

Metsä Board Winschoten B.V.

Looptijd: 1 april 2026 tot en met 30 juni 2027

©2026 Cao-partijen en AWWN

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

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen

Metsä Board Winschoten B.V. te Winschoten

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) overeengekomen

INHOUD

ARTIKEL 1	6
Definities	6
ARTIKEL 2	6
Verplichtingen van partijen	6
ARTIKEL 3	6
Verplichtingen van de werkgever	6
ARTIKEL 4	7
Verplichtingen van de werknemer	7
ARTIKEL 5	8
Aanneming en ontslag	8
ARTIKEL 6	1
Dienstrooster en arbeidsduur	1
ARTIKEL 7	4
Functiegroepen en salarisschalen	4
ARTIKEL 8	5
Toepassing van de salarisschalen	5
ARTIKEL 9	7
Ploegentoeslag	7
ARTIKEL 10	8
Overwerk	8
ARTIKEL 11	10
Verschoven uren, sprongtoeslag en consignatie	10
ARTIKEL 12	11
Zon- en feestdagen	11
ARTIKEL 13	11
Verzuim met behoud van salaris	11
ARTIKEL 14	13
Vakantie	13
ARTIKEL 15	17
Vakantietoeslag	17
ARTIKEL 16	17
Gratificatie	17
ARTIKEL 17	17
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	17
ARTIKEL 18	19
Uitkering bij overlijden	19
ARTIKEL 19	19
Bedrijfskleding	19
ARTIKEL 20	19
Personeelshandboek	19
ARTIKEL 21	20
Werkgeversbijdrage aan de vakvereniging	20
ARTIKEL 22	20
Duur van de cao	20

BIJLAGE I	21
Functiegroepindeling	21
BIJLAGE II	22
Salarisschalen Metsä Board Winschoten BV	22
BIJLAGE III	23
Regeling partieel leerplichtigen	23
BIJLAGE IV	24
Arbeidsongeschiktheid	24
BIJLAGE V	25
Scholing	25
BIJLAGE VI	26
Wet Verbetering Poortwachter	26
PROTOCOL	27
BIJVOEGSEL WETSARTIKELEN BOEK 7 BURGERLIJK WETBOEK	29

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever:	de partij ter ene zijde;
Vakvereniging:	de partij ter andere zijde;
Werknemer:	de werknemer(m/v) in dienst van de werkgever, wiens functie is ingedeeld in een van de in bijlage I van deze cao vermelde functiegroepen. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de werknemer(m/v), die als vakantiewerker of als stagiaire in dienst is;
Maand:	kalendermaand;
Week:	een periode van 7 etmalen waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste op zondagavond aanvangende dienst;
Dienstrooster:	de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen hij normaliter zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en/of eventueel te onderbreken;
Maandsalaris:	het schaalsalaris vermeld in bijlage II van deze overeenkomst;
Maandinkomen:	het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 (ploegentoeslag) en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 11;
BW	Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).

ARTIKEL 2

Verplichtingen van partijen

1. *Nakoming cao*

Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen nastreven en bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. *Geschil*

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

3. *Individuele arbeidsovereenkomst*

De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

ARTIKEL 3

Verplichtingen van de werkgever

1. *Cao van toepassing verklaren*

De werkgever is gehouden geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde of het in artikel 21 bedoelde personeelshandboek.

2. *Nakoming*

De werkgever is gehouden deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

3. *Individuele arbeidsovereenkomst*

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

4. *Periodiek overleg*

De werkgever zal halfjaarlijks de vakvereniging uitnodigen voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, in welke bespreking de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid begrepen worden.

5. *Reorganisatie*

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

6. *Werkgelegenheid*

- a. De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid.
- b. In dit verband zal de werkgever gedurende de looptijd van het contract 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.
- c. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de betrokken werknemers.
- d. Ingeval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf zelf noodzakelijk acht.

7. *Vacatures*

Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. De vacatures voor externe vervulling worden aangemeld - en zo nodig afgemeld - bij het UWV WERKbedrijf. Bij de aanmelding zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke of mindervalide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.

ARTIKEL 4

Verplichtingen van de werknemer

1. *Nakoming*

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

2. *Goed werknemerschap*

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

3. De werknemer is gehouden om de hem door of namens de werkgever gezien de omstandigheden redelijk te achten opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften zo goed mogelijk in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend personeelshandboek.
5. *Geheimhouding*

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden betreffende het bedrijf van de werkgever, welke hem ter kennis komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat kennisneming daarvan door derden de belangen van de werkgever, diens werknemers of relaties kan schaden. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd, dan wel door de werkgever op een eerder tijdstip ontheffing wordt verleend.

De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijke voorschriften mededelingen worden gevorderd.
6. *Dienstroosters*

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

De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
7. *Arbeid voor derden*

Een werknemer die, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden verricht of wil gaan verrichten, dient dit vooraf schriftelijk te melden bij werkgever. De werkgever laat schriftelijk weten of zij toestemming verleent of niet. Dit laatste mag alleen als werkgever hiervoor een objectieve rechtvaardigheidsgrond heeft. Indien werknemer geen schriftelijke melding bij werkgever heeft gedaan of geen toestemming van werkgever heeft verkregen voor deze nevenwerkzaamheden, dan heeft de werkgever het recht de werknemer zonder behoud van maandinkomen te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van hem verboden arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 17 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
8. *Individuele arbeidsovereenkomst*

De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.

ARTIKEL 5

Aanneming en ontslag

1. *Proeftijd*

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst met een looptijd langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van 8 weken, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. *Aard dienstverband*

Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking met de werknemer aangegaan:

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

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is.

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

3. *Ontslag op staande voet*

In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.

4. *Einde dienstverband*

De wettelijke bepalingen inzake de beëindiging van de dienstbetrekking zijn op de aangegane dienstbetrekkingen van toepassing.

5. *Einde dienstverband AOW-gerechtigde werknemers en WIA-ers*

Als het dienstverband met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt voortgezet, dan wel het dienstverband eerst na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt aangegaan, is het bepaalde in lid 4 (opzeggingstermijnen) en artikel 670 lid 1 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. Voor een dergelijk dienstverband geldt voor zowel werknemer als werkgever een opzeggingstermijn van 1 maand tegen het einde van de kalendermaand.

6. *Einde dienstverband/bereiken AOW-gerechtigde leeftijd*

In afwijking van het bepaalde in lid 5 geldt het navolgende:

- de dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist;
- het einde van de dienstbetrekking moet samenvallen met het einde van de kalendermaand.

ARTIKEL 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. *Voorbeelden dienstroosters*

Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- *Dagdienstrooster*
een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld 37,4 uur per week bedraagt door middel van het inroosteren van 15 roostervrije dagen.
- *2-Ploegendienstrooster*
Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat de werknemer op jaarbasis gemiddeld 37,4 uur per week werkt door middel van het inroosteren van 15 roostervrije diensten.

- *3-Ploegendienstrooster*

Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat de werknemer op jaarbasis gemiddeld 37,4 uur per week werkt door middel van het inroosteren van 15 roostervrije diensten.

- *4-Ploegendienstrooster*

Een 4-ploegendienstrooster (semi-volcontinu) met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

- *5-Ploegendienstrooster*

Een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken en een arbeidsduur op jaarbasis aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week door middel van het inroosteren van roostervrije diensten.

2. *Overschrijding van de arbeidsduur*

Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

3. *Werkdagen*

In dagdienst wordt als regel gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek tussen 7.00 en 19.00 uur.

In 2-ploegendienst wordt als regel op de eerste 5 of 6 werkdagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld.

De werktijd voor de dienst op zaterdag zal door de werkgever in overleg met de betrokken werknemers worden geregeld met inachtneming van het in lid 1 bepaalde.

In 3-ploegendienst wordt als regel op de eerste 6 werkdagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld. In overleg met de betrokken werknemers kan het aantal productie-uren meer dan 120 per week bedragen tot een maximum van 128 productie-uren per week.

De aanvang op zondagavond betekent om 22.00 uur het papier door de messen (snijmachines van de kartonmachines).

Onverminderd hetgeen hiervoor is vermeld, zullen op de dag, volgende op een zon- of feestdag, voor de aanvang van de normale werktijd door personeel in 3-ploegendienst voorbereidende werkzaamheden worden verricht, waaronder wordt gerekend:

- het nazien en in bedrijf stellen van krachtwerktuigen;
- het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede andere werkzaamheden welke nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen respectievelijk te houden. Aan het uitvoeren van laatstgenoemde werkzaamheden, uit te voeren door personeel dat rechtstreeks bij de productie is betrokken, zal op een dag volgend op een zon- of feestdag maximaal 2 uur worden besteed.

In 4-ploegendienst en 5-ploegendienst wordt als regel op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst (van 8 uur per dienst) zijn ingedeeld, afwisselend met roostervrije diensten.

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

In de 3- en 4 ploegendienst wordt per dienst een ½ uur minder (betaalde pauze) gewerkt ten opzichte van werknemers in de andere ploegendiensten (onbetaalde pauze). Werknemers werkzaam in de 3- of 4-ploegendienst dienen 15 minuten voor aanvang van

hun dienst aanwezig zijn ten behoeve van een ploegenoverdracht (zonder effect op salariëring).

Vanwege marktomstandigheden is flexibiliteit met betrekking tot de ploegendienst noodzakelijk. Indien dit een omvangrijke ploegenwisseling betreft ten behoeve van een aanzienlijk deel van de werknemers dan wordt 2 weken voorafgaande aan de wisseling overleg gevoerd met de ondernemingsraad en de werknemers, doch bedrijfsomstandigheden kunnen de termijn van 2 weken bekorten.

4. *Roostervrije dagen*

Voor de jaarlijkse vaststelling van de dienstroosters met inbegrip van de 15 roostervrije dagen of diensten voor de dag-, 2- en 3-ploegendienst, alsmede voor algemene dienstroostervijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, treedt de werkgever in overleg met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging, daarover met de werkgever overleg te plegen.

De roostervrije dagen of diensten worden in tijdseenheden van een hele dag/dienst verwerkt in het rooster.

De werkgever heeft het recht om eenzijdig voor iedere werknemer maximaal vijf adv-dagen per jaar vast te stellen. Voor vier van deze adv-dagen geldt dat deze tenminste een week tevoren aan de werknemer moet worden medegedeeld. Voor de resterende adv-dag geldt dat deze op elk willekeurig moment door de werkgever kan worden vastgesteld.

Een roostervrije dag of dienst vervalt op het vastgestelde tijdstip, ook indien de werknemer in verband met arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze vrije dag of dienst te genieten, tenzij het een verschoven vrije dag of dienst betreft, die in de plaats is gekomen van een oorspronkelijke roostervrije dag of dienst waarop, op verzoek van de werkgever, werd gewerkt. In dit geval zal binnen 30 dagen na einde van de arbeidsongeschiktheid een nieuwe vrije dag of dienst worden ingeroosterd.

5. *Werken volgens rooster op een zondag*

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

6. *Werknemers van 50 jaar en ouder in ploegendienst*

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

7. *Partieel-leerplichtigen*

Voor partieel-leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage III, welke geacht wordt een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.

8. *Deeltijdarbeid*

Verzoeken om in deeltijd te gaan werken zullen worden beoordeeld volgens het gestelde in de Wet aanpassing arbeidsduur. Werkgever is bereid om de arbeidsduur op verzoek van de werknemer aan te passen.

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

9. *Overuren parttimers*

Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken,

zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers die een volledige dag taak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun maandinkomen dienovereenkomstig gewijzigd.

ARTIKEL 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. *Functiegroepen*

De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.

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

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

De bijlagen I en II worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.

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

Werknemers en uitzendkrachten, die bij de start van hun werkzaamheden niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende zes maanden in de naastlagere functiegroep in de salarisschaal met 0 functiejaren worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- b. De werknemer, die met het oog op een overplaatsing in een hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariering dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van de leertijd zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat de werkgever indien hij dit in het belang van de werknemer acht zo nodig de leerperiode in overleg met de werknemer kan verlengen.
- c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 12 bepaalde.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal volgens het artikel 8 lid 9 bepaalde ingedeeld met ingang van dezelfde kalendermaand, indien de plaatsing in de hogere functie voor of op de 15e van een kalendermaand, respectievelijk met ingang van de volgende kalendermaand, indien de plaatsing in de hogere functie na de 15e van een kalendermaand heeft plaatsgevonden.
- b. Werknemers, die door hun eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van dezelfde maand indien de plaatsing in de lagere functie voor of op de 15e van een kalendermaand respectievelijk met ingang van de volgende kalendermaand indien de plaatsing in de lagere functie na de 15e van een kalendermaand heeft plaatsgevonden.

Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand in hun salarisschaal gehandhaafd. Met ingang van de eerstvolgende maand na die

periode worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het in artikel 8 lid 7 bepaalde.

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

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

Het onder artikel 8 lid 11 bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een arbeidsgehandicapte werknemer.

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

ARTIKEL 8

Toepassing van de salarisschalen

1. Maandsalaris

Het maandsalaris van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, wordt éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, met inachtneming van het bepaalde in lid 2. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

2. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijden hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt, met ingang van de maand waarin hun verjaardag valt (leeftijdschaal).

Werknemers, die deze leeftijd wel hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat zij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functie jaren schaal). Geen recht op toekenning van een functiejaar bestaat indien de verhoging naar het maximum van de leeftijdschaal heeft plaatsgevonden na 1 juli van enig jaar. Eveneens geen recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari bestaat indien de werknemer na 1 juli daaraan voorafgaande in dienst is getreden.

3. Functie jaren

Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld, zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. In geval van bevordering op of na 1 juli kan in overleg met de betrokkene bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaar-verhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

4. In afwijking van het in lid 2 bepaalde kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functie jaren worden toegekend:
5. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 9 bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.

6. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen reden als bedoeld in artikel 7 lid 3 sub b, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als in verband met de in lid 10 genoemde minimum salarisverlaging nodig zijn.
7. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 11 bedoelde inschaling te realiseren.
8. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te betalen kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.
9. Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisgroep.
10. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 sub b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het maandsalaris ten minste het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisgroep.
11. Bij indeling in een lagere salarisschaal om andere dan in lid 10 genoemde redenen van een werknemer die de in die salarisgroep voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo dicht mogelijk bij maar niet onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt.

Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 7 niet voldoende is om het maandsalaris te handhaven, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het maandsalaris en stijgt niet mee met verhoging van de salarisschalen.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal, c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarissen en wel met 1% van het maandsalaris bij 0 functiejaren, met dien verstande dat ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder met tenminste 10 dienstjaren bij de onderneming alsmede ten aanzien van werknemers van 60 jaar en ouder geen afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant zal plaatsvinden.
12. *Waarneming hoger ingedeelde functie*

De werknemer die tijdelijk, waaronder wordt verstaan meer dan 1 dienst per maand, volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de 2 betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functie-indeling reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden.
13. De werknemer die een hogere functie tenminste 6 maanden waarneemt, ontvangt na afloop van die waarneming nog gedurende 1 maand de in lid 12 bedoelde uitkering.

Bij een waarneming, die tenminste 12 maanden aaneengesloten heeft geduurd, zal de betrokken werknemer worden ingedeeld in de salarisschaal, waarin de waargenomen functie is ingedeeld.

14. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
15. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand beschikbaar gesteld.

ARTIKEL 9

Ploegentoeslag

1. *Algemeen*

De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functieervulling wordt mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder voor het afmaken van de normale dagtaak.

2. *Toeslag voor het werken in ploegen*

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

- 2-ploegendienst (zonder nachtarbeid)	12,5% van het maandsalaris;
- 3-ploegendienst (120 uur)	19% van het maandsalaris;
- 4-ploegendienst (144 uur)	22,5% van het maandsalaris;
- 5-ploegendienst (168 uur)	28,5% van het maandsalaris.

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

3. Werknemers die, als gevolg van een zomerrooster, vanuit 4-ploegendienst tijdelijk werkzaam zijn in 3-ploegendienst, behouden over deze periode de toeslag behorend bij 4-ploegendienst en nemen tevens vakantie op conform vakantieopname in 4-ploegendienst).
4. Werknemers die, na laatstelijk ononderbroken korter dan 3 jaar in ploegendienst werkzaam te zijn geweest anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek dan wel anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster of de dagdienst, behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude rooster en wel voor de 2-ploegendienst nog gedurende 1/4 maand en voor de 3- en 5-ploegendienst nog gedurende 1/2 maand. Daarna ontvangen zij de eventuele toeslag behorende bij hun nieuwe dienstrooster.
5. Werknemers, die na laatstelijk ononderbroken gedurende tenminste 3 jaar in ploegendienst werkzaam te zijn geweest anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek dan wel anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, ontvangen, afhankelijk van de ononderbroken in ploegendienst gewerkte jaren, volgens onderstaand schema een gedeelte van het geldbedrag aan oude ploegentoeslag dan wel

van het verschil in geldbedrag tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag op het moment van overplaatsing:

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

Vanaf en na het bereiken van de 60-jarige leeftijd behoudt de werknemer, die wegens medische redenen is of wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage ploegentoeslag beloond dienstrooster, het geldbedrag aan oude ploegentoeslag dan wel het verschil in geldbedrag tussen oude en nieuwe toeslag bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd dan wel op het latere moment van overplaatsing.

De werkgever zal in de gevallen zoals hiervoor genoemd de werknemer voor de overplaatsing inlichten over de aard van de overplaatsing en deze mededeling desgewenst schriftelijk bevestigen. De in dit artikel genoemde uitkeringen worden slechts gedaan indien en voor zover geen wettelijke uitkeringen worden toegekend en slechts indien en voor zover het dienstverband wordt voortgezet.

De bovenstaande regeling is ook van toepassing op de arbeidsgehandicapte werknemer die om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienstrooster met een lager percentage toeslag.

ARTIKEL 10

Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan arbeid, verricht in het belang van de onderneming op uren waarmede de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd wordt overschreden, tenzij sprake is van overplaatsing naar een andere ploeg of dienst. Onder overwerk wordt niet verstaan: het verrichten van werkzaamheden in dienst van de werkgever op de in artikel 6 lid 4 genoemde roostervrije dagen of diensten. Deze werkzaamheden vinden uitsluitend plaats op basis van vrijwilligheid.

Binnen 30 dagen zal, in overleg met de werknemer, gelijkwaardige vervangende roostervrije tijd gerealiseerd dienen te worden.

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

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

Met inachtneming van het hierboven staande, kan de werkgever, indien het noodzakelijk is, ook buiten de in het arbeidsrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, die van de werknemer verlangen, waarbij door de werkgever zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de persoonlijke belangen van de werknemer.

Onverminderd bovenstaande wordt van de werknemer in geval van noodzakelijk overwerk medewerking verwacht.

Indien bij voorzienbaar overwerk de werknemer niet tenminste 7 dagen voor de datum waarop hij overwerk dient te verrichten, daarvan in kennis is gesteld, kan hij niet daartoe worden verplicht, behoudens in noodgevallen. Werknemers van 50 jaar of ouder, zullen niet meer verplicht worden tot het verrichten van overwerk, tenzij het werkzaamheden betreft als genoemd in artikel 6 lid 3.

3. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal werknemers dan wel voor langere duur zal zoveel mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de betrokken werknemers.

4. *Inkomen voor overwerk*

Het inkomen voor overwerk bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris, naast de ploegentoeslag, die eveneens over het maandsalaris wordt berekend:

	dagdienst	2-ploegen- dienst	3-ploegen- dienst	4-ploegen- dienst	5-ploegen- dienst
1. uren tussen maandag 6.00 uur en het begin van het weekend	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
2. uren tussen begin van het weekend en maandag 6.00 uur en op feestdagen	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44

Onder het begin van het weekend wordt verstaan:

Het einde van de roosterdienst van de betrokken werknemer:

- in dagdienst en in 2-ploegendienst op vrijdag;
- in 3-ploegendienst op vrijdag 22.00 uur resp. op zaterdag 06.00 uur;
- in 4-ploegendienst op zaterdag 06.00 uur;
- in 5-ploegendienst op zaterdag 06.00 uur.

5. *Inhalen overwerk*

Overwerk zal binnen twee maanden, nadat het is verricht, bij voorkeur door werkverlet worden ingehaald. Het tijdstip van het inhalen van het werkverlet wordt in overleg tussen de werkgever en werknemer vastgesteld. Van deze regel kan worden afgeweken in geval van uitzonderlijke bedrijfsmoeilijkheden, na verkregen toestemming van de onderneming.

6. Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld in lid 5 wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,74% per uur op maandag tot en met vrijdag en met 1,09% per uur op zaterdag. Per opgenomen uur compenserende vrije tijd ten gevolge van het werken op een feestdag wordt 1,23% op de beloning in mindering gebracht.

7. *Overwerk parttimers*

Van overwerk is voor de parttime werknemers eerst dan sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers, die een volledige dagtaak op alle werkdagen, waarop als regel gewerkt wordt, vervullen.

Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden vallen van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak in dagdienst verrichten.

ARTIKEL 11

Verschoven uren, sprongtoeslag en consignatie

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

2. *Sprongtoeslag*

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

Onder overplaatsing wordt verstaan het werken op aanwijzing van de werkgever in een dienst, die afwijkt van het normale dienstrooster van de werknemer.

Een overplaatsing, die ingaat op de eerste dag van de kalenderweek wordt ten aanzien van de betaling beschouwd als een overplaatsing.

3. De werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 0,43% van zijn maandsalaris wanneer tussen de twee bedoelde diensten een rusttijd van meer dan 8 uur ligt respectievelijk 0,83% van zijn maandsalaris wanneer de rusttijd 8 uur is.

4. a. *Consignatie*

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn ontvangen daarvoor per periode van 24 uur op: maandag tot en met vrijdag tot 17.00 uur 1%; per periode van 24 uur op vrijdag na 17.00 uur en op zaterdag 3% en per periode van 24 uur op zon- en feestdagen 4% van het maandsalaris.

- b. Ingeval een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij daarvoor onderstaande vergoeding: 0,61% van zijn maandsalaris voor een extra gang gedurende maandag t/m vrijdag en 1,19% voor een extra gang gedurende zaterdag, zon- en feestdagen. Deze vergoeding vervalt niet als het overwerk, waarvoor de extra gang moest worden gemaakt, door vrije tijd wordt gecompenseerd.

- c. Ingeval een werknemer tijdens consignatie op verzoek van de werkgever een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij een reiskostenvergoeding van € 0,34 per kilometer bruto.

d. *Technische Dienst*

Werknemers van de Technische Dienst die geconsigneerd zijn, ontvangen de vergoeding conform sub a.

Werknemers van de Technische Dienst die niet geconsigneerd zijn en op verzoek van de werkgever buiten hun reguliere dienstrooster een gang van huis naar de fabriek maken, ontvangen de navolgende vergoedingen:

- indien er sprake is van reeds geplande werkzaamheden, ontvangt men de overwerkvergoeding conform artikel 10 (en is dit artikel niet van toepassing);
- indien er sprake is van onvoorziene werkzaamheden, ontvangt men de overwerkvergoeding conform artikel 10 aangevuld met de genoemde vergoedingen conform sub b en c.

ARTIKEL 12

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, beide kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.
 2. Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de zon- en feestdag en te eindigen om 22.00 uur op de zon- en feestdag.
 3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
 4. De werkzaamheden in de 5-ploegendienst worden in een kalenderjaar als volgt onderbroken:
 - tijdens en rond de kerstdagen gedurende een aaneengesloten periode van 72 uur;
 - tijdens en rond de jaarwisseling gedurende een aaneengesloten periode van 48 uur.

Het begin- en eindtijdstip van de kerst- en jaarwisselingstop is respectievelijk 23 december 22.00 uur en 26 december 22.00 uur; 30 december 22.00 uur en 1 januari 22.00 uur.

In overleg met de ondernemingsraad kunnen andere tijden worden vastgesteld.
 5. Naast de in lid 4 genoemde onderbrekingen zal jaarlijks voor de volcontinuïteit nog een facultatieve onderhoudsstop van 48 uur samenvallend met het pinksterweekend plaatsvinden, waarvan het begin- en eindtijdstip is: zaterdag voor 1e pinksterdag om 22.00 uur en 2e pinksterdag 22.00 uur.
- In overleg met de ondernemingsraad kunnen andere tijden worden vastgesteld.
- Werknemers in de 5-ploegendienst ontvangen vrijaf voor zover zij gehele of gedeelten van diensten volgens rooster gewerkt zouden hebben.
6. Voor de volgens dienstrooster door de 5-ploegendienst te werken uren tijdens de in lid 2 genoemde feestdagen, wordt per gewerkt uur een toeslag van 0,61% gegeven op het maandsalaris naast de ploegentoeslag.

ARTIKEL 13

Verzuim met behoud van salaris

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
- Het recht bestaat in ieder geval:
- a. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;

- b. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een hele dag bij ondertrouw van de werknemer werkzaam in de ochtenddienst en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - c. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer, of van inwonende (schoon)ouders van de werknemer. De werkgever zal aan de werknemer, die als zoon of schoonzoon, respectievelijk dochter of schoondochter belast is met de regeling van de begrafenis van niet inwonende ouders en schoonouders, op diens verzoek verzuim toestaan tot hetzelfde aantal dagen als genoemd in dit lid;
 - e. gedurende één dag bij overlijden en gedurende een dag bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind, broer, zuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), schoonouder, schoonzoon of schoondochter;
 - f. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis van een kleinkind, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan huisarts of tandarts benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
 - i. gedurende de benodigde tijd tot een maximum van 10 uren per jaar voor noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoek van de echtgenote of eigen inwonende kinderen of pleegkinderen, voor zover dit niet in de vrije tijd van werknemer kan geschieden. Van het maximum van 10 uren op jaarbasis kan in overleg tussen werkgever en werknemer, na toestemming van werkgever, voor werknemer in positieve zin worden afgeweken.

Eveneens voor noodzakelijk eigen bezoek aan een ziekenhuis en/of voor het consulteren van een specialist, nadat de huisarts en een erkend ziekenfonds hiervoor respectievelijk opdracht en toestemming hebben verstrekt en voor zover de werknemer geen aanspraak op vergoeding bij derden kan maken, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende één dag bij het 25-, 40- en 45-jarig dienstjubileum van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner;
 - b. gedurende één dag bij de Grote Professie van een kind of pleegkind van de werknemer en gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders en/of schoonouders van de werknemer;

- d. gedurende één dag maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
 - e. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vorming- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende éénmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week ten behoeve van geboorteverlof in de eerste 4 weken na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. De werknemer heeft als bedoeld in de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) recht op aanvullend geboorteverlof gedurende vijf maal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Het aanvullend geboorteverlof ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon wordt door werkgever aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
 4. In afwijking van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende. Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen de werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of de afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop de werktijd wordt verrekend.
 5. Artikel 628 BW is van kracht met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen over uren gedurende welke geen arbeid wordt verricht, ten gevolge van:
 - schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het personeelshandboek;
 - invoering van een verkorte werkweek (een z.g. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij de toepassing van de werktijdverkorting bespreekt met de vakvereniging.

ARTIKEL 14

Vakantie

1. *Vakantiejaar*

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. *Vakantie in ploegdienst*

De werknemer in de dag-, 2-, 3-, 4- en 5-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op 20 dagen of diensten vakantie met behoud van maandinkomen. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten vakantie. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar de onderstaande leeftijd bereikt, heeft in dat vakantiejaar in

afwijking van evengenoemde bovenwettelijke vakantie recht op de navolgende bovenwettelijke vakantie:

- 45 jaar: 6 bovenwettelijke dagen of diensten;
- 50 jaar: 7 bovenwettelijke dagen of diensten;
- 55 jaar: 9 bovenwettelijke dagen of diensten;
- 60 jaar: 13 bovenwettelijke dagen of diensten.

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

3. *Aaneengesloten vakantie*

De duur van de aaneengesloten vakantie wordt aan het begin van het vakantiejaar vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers. Naar individuele voorkeur zullen 3 kalenderweken aaneengesloten kunnen worden opgenomen.

4. *Vakantieduur in-/uitdienst lopende vakantiejaar*

De werknemer, die na de aanvang van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden of die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst van de werkgever 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. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 4 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.

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

6. *Snipperdagen*

De snipperdagen gelden in principe als dagen (diensten) vakantie die de werknemer redelijk verspreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. In overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers kunnen maximaal 2 snipperdagen door de werkgever als collectieve snipperdagen worden aangewezen, welk overleg in de regel zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van het betrokken vakantiejaar. De dagen of diensten moeten over alle dagen van de week redelijk gespreid worden.

Snipperdagen op een zaterdag gelden als hele vakantiedagen, met dien verstande dat één individuele snipperdag op zaterdag voor het werkelijk verzuimde aantal uren in rekening wordt gebracht.

Wanneer een vakantie- of snipperdag samenvalt met een zogenaamde collectieve snipperdag, kan de werknemer alsnog op een in overleg vastgestelde datum aanspraak maken op een snipperdag. De werknemer kan de bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid 2 van dit artikel, alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, reserveren voor de gedurende de looptijd van de cao uit te werken verlofspaarregeling.

7. *Opnemen vakantiedagen*

De werknemer zal de hem toekomende vakantiedagen als regel vóór het eind van het kalenderjaar opnemen. Indien de vakantiedagen niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantiedagen zal opnemen.

8. Indien personeel, dat moet werken op feestdagen of bruggen tussen feestdagen wanneer de andere personeelsleden collectief vrij zijn, vraagt om snipperdagen te kunnen opnemen aan de bedoelde vrije dagen voorafgaande, zal dit verzoek alleen op grond van gemotiveerd bedrijfsbelang geweigerd kunnen worden.

9. *Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden*

De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris. Evenwel behoudt de werknemer zijn aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende het welk hij geen recht op salaris heeft wegens:

- volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
- zwangerschap- of bevallingsverlof;
- het anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde (dit komt neer op herhalingsoefeningen en burgerlijke dienstplicht);
- het opnemen van verlof als bedoeld in artikel 641 BW (verlof voortvloeiende uit bij een vorige werkgever verkregen vakantie rechten);
- het met toestemming van de werkgever, deelnemen aan een bijeenkomst welke wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.

In deze gevallen worden nog vakantie rechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode, waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Indien een onderbreking van de werkzaamheden in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht, of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten. Bij gedeeltelijk werken worden de vakantie rechten verworven naar rato van werken.

10. *Vakantie bij arbeidsongeschiktheid*

- a. Indien de werknemer voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of voor een vaste snipperdag ongeschikt tot werken is ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, krijgt hij deze vakantie- of snipperdag(en) op een ander tijdstip, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag (of: -dienst), 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. De werkgever en werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het onder sub a en b bepaalde nog toekomende vakantie- en/of snipperdag(en) zullen worden genoten.

11. *Vakantie bij ontslag*

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn inbegrepen.

Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen hem deze dagen worden uitbetaald.

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

12. *Uitvoeringsbepalingen*

- a. Behoudens wat betreft de snipperdagen en onverminderd het bepaalde in lid 11 kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijk genot van de vakantiedagen dan nadat hij gedurende ten minste 2 maanden in dienst van de werkgever is geweest.
- b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen binnen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
- c. Een werknemer die in opdracht van de werkgever - zulks in overleg met de betrokken werknemers - arbeid moet verrichten op een moment waarop de reeds eerder voor hem aaneengesloten vakantieperiode werd vastgesteld, zal zijn vakantie dienen te verschuiven, in welk geval, overeenkomstig het gestelde in de Vakantiewet, de hieraan verbonden aantoonbare kosten door de werkgever worden vergoed.

Indien de opdracht tot het verrichten van het hiervoor bedoelde werk eerder dan 6 maanden voor de vastgestelde vakantie wordt gegeven, is alleen het in lid 12 sub b gestelde van toepassing.

De hiervoor bedoelde arbeid wordt niet beschouwd als overplaatsing in een andere dienst.

13. Werknemers, die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen het in dit artikel aangeduide aantal dagen c.q. diensten vakantie dat bij hun leeftijd behoort.

Onder dagen/diensten wordt in dit geval verstaan de dagen/diensten zoals deze door de betrokken werknemers op grond van hun arbeidsovereenkomst worden gewerkt. Voor werknemers, die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week werken met 1/5 verminderd.

Vakantierechten van minder dan één dag worden naar boven op één dag afgerond.

14. *Vervaltermijn/Verjaring*

Wettelijke vakantie die niet is opgenomen vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bovenwettelijke vakantie die niet is opgenomen verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij Metsä Board en werknemer tussentijds (dus vóór de verjaring ingaat) overeenkomen dat (een deel van) de bovenwettelijke vakantiedagen worden uitbetaald aan werknemer of als werknemer bovenwettelijke vakantiedagen (tot een maximum van 5 per jaar) heeft ondergebracht in de verlofspaarregeling (zie Protocol).

ARTIKEL 15

Vakantietoelage

1. Het vakantietoelagejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoelagejaar in dienst is geweest, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand mei een bedrag aan vakantietoelage ter grootte van 8,33% van 12x het maandinkomen over de maand april.
3. Indien een werknemer niet gedurende het gehele vakantietoelagejaar in dienst is, dan wel sprake is van onbetaald verlof, wordt de berekening van de vakantietoelage op basis van evenredigheid uitgevoerd. Hetzelfde geldt bij wijziging van de individuele arbeidsduur of van het dienstrooster.
4. In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetten.

ARTIKEL 16

Gratificatie

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt in de maand december een gratificatie ter grootte van 8,33% van 12x het maandinkomen over de maand december.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is, dan wel waarbij sprake is van onbetaald verlof, heeft recht op een gratificatie naar evenredigheid.
3. Uitzendkrachten ontvangen de gratificatie als zij in de voorafgaande 12 maanden, steeds gerekend vanaf 1 december van het voorafgaande jaar, tenminste 1000 uur voor Metsä Board hebben gewerkt.

ARTIKEL 17

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 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.
 - b. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 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.
 - d. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een

aanvulling van 30% van het maandinkomen, als de werknemer aantoonbaar voldoet aan zijn re-integratie-inspanningen en -verplichtingen.

e. *Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken / werkloosheid*

Werkgever heeft een inspanningsverplichting om werknemers zo snel en zo goed mogelijk te reïntegreren of herplaatsen, zowel intern als extern.

Werknemers die tussen 0 en 35% arbeidsongeschikt zijn, ontvangen een maandinkomen gelijk aan het deel dat wordt gewerkt op loonwaarde. Het werken op arbeidstherapeutische basis wordt hierbij gelijkgesteld aan werken op loonwaarde.

In geval van plaatsing in een lagere functie zijn de artikelen 7 lid 3 sub b en 8 leden 10 en 11 van toepassing.

f. Werkgever kan voor werknemer in gunstige zin afwijken van het bepaalde in sub e, indien werkgever daar goede gronden voor aanwezig acht.

g. Voor de hierboven onder a, b, c, en d genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.

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

4. De onder lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treden.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheideisen 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 reïntegratie.

loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbodienst);

i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

ARTIKEL 18

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt in gevolge de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- de langstlevende van de echtgenoten, mits zij niet duurzaam gescheiden leefden;
- indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als 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.

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

Geen uitkering is verschuldigd indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een WIA-uitkering.

ARTIKEL 19

Bedrijfskleding

Een werknemer, met uitzondering van de op kantoor werkzame werknemer, heeft recht op het ontvangen van 2 overalls of andere werkkleding en van een paar veiligheidsschoenen per jaar.

Deze goederen blijven eigendom van de werkgever en mogen niet buiten het bedrijf worden gedragen. In geval van voortijdige slijtage tengevolge van gebruik binnen de onderneming, zulks ter beoordeling van de werkgever, zal tegen inlevering van de oude, vervanging door nieuwe worden toegepast. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking moeten bedrijfskleding en veiligheidsschoenen worden ingeleverd.

ARTIKEL 20

Personeelshandboek

De werkgever is bevoegd, in overleg met het personeel, een personeelshandboek, inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.

Het personeelshandboek mag geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

ARTIKEL 21

Werkgeversbijdrage aan de vakvereniging

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan vakverenigingen.

ARTIKEL 22

Duur van de cao

De cao is aangegaan per 1 april 2026 en eindigt zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op 30 juni 2027 om 24.00 uur.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde:

Metsä Board Winschoten B.V. te Winschoten

FNV te Utrecht

Directie

BIJLAGE I

Functiegroepindeling

<i>Groep 1</i>	<i>0- 35 punten</i> -
<i>Groep 2</i>	<i>35 - 55 punten</i> Inriemster Magazijn/verzorgingsman
<i>Groep 3</i>	<i>55 - 75 punten</i> Inriemster Heftruckchauffeur/afvalrijder Productiemedewerker
<i>Groep 4</i>	<i>75 - 100 punten</i> Magazijnmedewerker rollen Magazijnmedewerker pallets Magazijnbeheerder emballage Receptioniste/telefoniste Machinevoerder
<i>Groep 5</i>	<i>100 - 125 punten</i> Beheerder rollenmagazijn Beheerder palletmagazijn Financieel administratief medewerkster Mechanisch monteur Transportplanner Commercieel administratief medewerkster Allround machinevoerder
<i>Groep 6</i>	<i>125 - 150 punten</i> Elektrotechnicus TSI/TBI Allround machinevoerder/assistent ploegchef
<i>Groep 7</i>	<i>150 - 175 punten</i> Ploegchef Boekhouder/salarisadministrateur

BIJLAGE II

Salarisschalen Metsä Board Winschoten BV

Maandsalarissen per 1 april 2026 (2,75% verhoging)

1-apr-26

Functiejaarschaal

ORBA

Groepen

	35-55	55-75	75-100	100-125	125-150	150-175
	2	3	4	5	6	7
0 functie jaren	2599	2637	2667	2844	3012	3354
1 functie jaren	2610	2678	2720	2901	3083	3437
2 functie jaren	2644	2720	2779	2965	3151	3518
3 functie jaren	2675	2767	2833	3024	3220	3597
4 functie jaren	2708	2811	2886	3085	3291	3674
5 functie jaren	2741	2855	2940	3147	3362	3761
6 functie jaren	2776	2898	2995	3205	3433	3841
7 functie jaren			3050	3268	3496	3919
8 functie jaren					3569	3995

Participatieschaal

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

Participatieschaal voor 21 jarigen en ouder.

Voor werknemers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML.

0 functie jaren	WML 100%	
1 functie jaren	WML 105%	
2 functie jaren	WML 110%	
3 functie jaren	WML 115%	
4 functie jaren	WML 120%	

BIJLAGE III

Regeling partieel leerplichtigen

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

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

Het aantal in de cao vastgelegde basis-vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid worden verminderd.

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

In geval een werknemer toch op een van deze dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen. Pas als voor die dag de in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

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

BIJLAGE IV

Arbeidsongeschiktheid

- A. Werkgever zal, tezamen met de ondernemingsraad en in consultatie met de Arbodienst nagaan, welke functies in principe vervuld kunnen worden door arbeidsgehandicapte werknemers.
- B. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - De (fysieke) vereisten voor de betreffende functie
 - In hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie parttimers te hebben.
- C. De aldus genomineerde functies zullen, wanneer deze vrij komen, vervuld gaan worden door arbeidsgehandicapte werknemers.
- D. Onder arbeidsgehandicapte werknemers worden verstaan degenen, die door een handicap niet meer in staat zijn hun oorspronkelijke functie te vervullen, doch wel in staat zijn om gedurende enige tijd per dag arbeid te verrichten.
- E. Wanneer iemand arbeidsgehandicapt wordt, zal in overleg met de Arbodienst/uitvoeringsinstelling worden vastgesteld of hij/zij in een der genomineerde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, zal ontslag worden aangevraagd.
- F. De vakvereniging zal tijdens het periodiek overleg over de uitwerking worden geïnformeerd.

BIJLAGE V

Scholing

De werkgever zal het ingezette en gevoerde beleid inzake scholing van werknemers voortzetten.

Voor opleidingen, zowel intern als extern, die op verzoek van de werkgever worden gevolgd, wordt de lestijd vallend buiten het voor de medewerker geldend dienstrooster, uitbetaald als normaal gewerkte uren.

Indien een werknemer op eigen initiatief een opleiding wenst te volgen zal overleg plaatsvinden tussen werkgever en werknemer. De werkgever zal dit verzoek in beginsel positief benaderen, tenzij overwegingen van bedrijfsbelang zich hiertegen verzetten. Betrokkenen zullen bij honorering van dit verzoek overleg plegen over de voorwaarden die van toepassing zullen zijn. Indien bij een meerdaagse aaneengesloten opleiding, vallend in de roostervrije periode voor een medewerker in volcontinuïdient, minder dan 24 uur ligt tussen begin/einde cursus en einde aanvang werkzaamheden, zal voor de binnen deze 24 uur gewerkte tijd compensatie in tijd plaatsvinden.

Geen cumulatie vindt plaats van het onder alinea 1 en 2 bedoelde.

Werkgever spreekt de intentie uit dat werknemers in staat worden gesteld om een toegekende opleiding te volgen. In individuele gevallen bestaat de mogelijkheid om hierover afwijkende afspraken tussen werkgever en werknemer te maken.

BIJLAGE VI

Wet Verbetering Poortwachter

De gemaakte afspraken in dit kader gelden slechts gedurende de looptijd van de cao. Bij een volgende cao worden, mede naar aanleiding van nadere uitvoeringsregels en eventueel nieuwe wetgeving, nadere afspraken gemaakt.

Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

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

De werkgever voert een actief preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal zich hierbij maximaal inspannen om werknemers intern te herplaatsen. In het uiterste geval zullen de herplaatsingsmogelijkheden bij derden worden bezien. Partijen bespreken de consequenties indien mocht blijken dat ook externe herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort. In gevallen van herplaatsing wordt van de werknemers een actieve medewerking verlangd om passende werkzaamheden te aanvaarden. Hierbij past een mobiele opstelling en de bereidheid om de eventueel noodzakelijke scholing te volgen. De ondernemingsraad zal periodiek over de ontwikkelingen over in- en externe herplaatsing worden geïnformeerd.

De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht met een maximum van 3 maanden het maandinkomen tot 100% aanvullen.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

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

In principe wordt een werknemer gedurende 13 weken extern herplaatst. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. De werknemer kan zich bij besprekingen hierover laten bijstaan. Indien een werknemer binnen 24 maanden na de eerste ziekte dag extern definitief wordt herplaatst, ontvangt hij een eenmalige uitkering ter hoogte van 30% van het maandinkomen, berekend over de resterende maanden van de periode van 24 maanden, ongeacht het nieuwe maandinkomen.

PROTOCOL

Flexkrachten

Uitzendkrachten volgen, conform de uitgangspunten van de ABU-cao, vanaf de eerste dag de cao Metsä Board.

Uitzendkrachten die na een onderbreking opnieuw worden ingeleend om werkzaamheden voor Metsä Board te verrichten, zullen - als zij geen leertijd nodig hebben - hetzelfde worden beloond als bij hun vertrek.

Als de bedrijfseconomische situatie en vooruitzichten bij Metsä Board het toelaten, zulks ter beoordeling door Metsä Board, kunnen uitzendkrachten in aanmerking komen voor een contract in dienst van Metsä Board. Deze ontwikkeling is tussen partijen jaarlijks onderwerp van gesprek in een periodiek overleg.

Vakbondscontributie

De verrekening van de vakbondscontributie in december wordt gedurende de looptijd van deze cao (1 april 2026 tot 1 april 2027) ondergebracht in de werkkostenregeling.

Vergoeding woon-werkverkeer

Begin 2025 is de reiskostenregeling woon-werkverkeer verhoogd tot € 0,23 per kilometer.

WGA-premie

Metsä Board maakt gebruik van haar bevoegdheid om 50% van de WGA-premie te verhalen op werknemers.

Ploegenoverdracht

Werknemers in de 3- en 4 ploegendienst werken per dienst een ½ uur minder (betaalde pauze) ten opzichte van werknemers in de andere ploegendiensten (onbetaalde pauze).

Aangezien het niet mogelijk is om in de 3- en 4-ploegendienst naar een betaalde pauze toe te gaan, wordt deze situatie aangegrepen om een betere ploegenoverdracht te realiseren. cao-partijen zijn het erover eens dat werknemers werkzaam in de 3- of 4-ploegendienst 15 minuten voor aanvang van hun dienst aanwezig zijn ten behoeve van een ploegenoverdracht (zonder effect op salariering).

Duurzame Inzetbaarheid

Elke werknemer van 60 jaar of ouder kan een persoonlijk financieel advies op laten stellen door de pensioenadviseur van Metsä Board. Metsä Board betaalt dit advies dat een waarde van ongeveer € 600,- per persoon vertegenwoordigt. In het advies wordt bekeken wat de financiële situatie van de werknemer is, wat zijn wensen zijn en welke mogelijkheden er zijn om dat te bereiken.

Als onderdeel van dit plan wil Metsä Board faciliteren dat een werknemer vanaf 4 jaar voor de voor hem of haar geldende AOW-leeftijd minder kan gaan werken, waarbij Metsä Board 5% meer loon betaalt dan de deeltijdfactor waarin de werknemer gaat werken.

Voorwaarde is dat werknemer gaat werken in een deeltijdfactor van 80% of minder. De pensioenopbouw is in lijn met de loonbetaling.

Ter illustratie: als werknemer 80% gaat werken, ontvangt hij 85% loon en is zijn pensioenopbouw 85%; als werknemer 60% gaat werken, ontvangt hij 65% loon en is zijn pensioenopbouw 65%.

Metsä Board dient in te stemmen met het individuele plan alvorens uitvoering aan het plan kan worden gegeven.

Pensioen

De ploegentoeslag wordt met ingang van 1 januari 2019 voor 50% meegenomen in de pensioenopbouw.

De pensioenregeling zal op hoofdlijnen worden opgenomen in het Personeelshandboek. Metsä Board zal FNV informeren over (toekomstige) veranderingen in de pensioenregeling.

De OR is, conform de WOR, gesprekspartner m.b.t. pensioen.

In de pensioenregeling is het aanpassen van de pensioenleeftijd naar 68 jaar reeds gerealiseerd per 1 januari 2018. Er is geen sprake van premievrijval, aangezien het een beschikbare premieregeling betreft. Integendeel zelfs, de aanpassing van de pensioenleeftijd houdt in dat er een jaar langer premie betaald wordt door de werkgever. En niet alleen voor wat betreft het ouderdomspensioen, maar ook de premies voor het nabestaandenpensioen en de arbeidsongeschiktheidsverzekering worden een jaar langer doorbetaald door de werkgever.

WGA-hiaatverzekering

Metsä Board kent een collectieve WGA-hiaatverzekering. De premie voor de verzekering komt voor rekening van werknemers en bedraagt 0,363%.

RVU-regeling

De RVU-regeling is geëindigd per 1 januari 2026. Maar werkgever is bereid deze voor de looptijd van de cao (1-4-2026 tot en met 30-6-2027) in de cao op te nemen, onder de volgende voorwaarden:

- werknemer dient 3 jaar of korter voor zijn AOW-datum te zitten;
- werknemer dient voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum van deelname minimaal 5 jaar onafgebroken in een ploegendienst met nachtarbeid te hebben gewerkt bij Metsä Board Winschoten B.V.;
- de definitie van zwaar werk dient nog gevalideerd te worden door TNO;
- werknemer ontvangt een RVU-uitkering van € 15.000,= bruto per jaar.

Verlofspaarregeling

Alle werknemers mogen per jaar maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen in tijd (op)sparen. De gespaarde dagen kunnen alleen voorafgaand aan pensionering in tijd worden opgenomen.

BIJVOEGSEL WETSARTIKELEN BOEK 7 BURGERLIJK WETBOEK

Artikel 628

- 1 De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
- 2 Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
- 3 Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
- 4 Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
- 5 Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
- 6 In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
- 7 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
- 8 Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
- 9 Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

Artikel 629

- 1 Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
- 2 In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
 - a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
 - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

- 3 De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
- a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
- 4 In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
- 5 Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- 6 De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- 7 De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
- 8 Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
- 9 Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
- 10 Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de

ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

- 11 Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
- 12 Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
- 13 Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 641

- 1 Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639 lid 2 van toepassing is.
- 2 De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
- 3 Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.
- 4 Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

Artikel 670

- 1 De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
- a. ten minste twee jaren heeft geduurd, dan wel zes weken voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 671a, lid 2, is ontvangen.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel a bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dat onderdeel genoemde termijn van zes weken, voor zover het totale tijdvak gedurende welke de werkgever niet kan opzeggen niet meer bedraagt dan twee jaren.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

- 2 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorts niet opzeggen gedurende de periode dat hij verlof geniet als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg.
- 3 De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
- 4 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 1. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 2. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 3. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 4. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

- 5 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
- 6 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
- 7 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg, zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
- 8 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
- 9 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
- 10 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
- a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad; of
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, leden 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, lid 1, van die wet werkzaam is.
- 11 De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

- 12 Voor de toepassing van lid 4 en lid 10 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
- 13 Voor de toepassing van het vierde lid en lid 10 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
- 14 Van lid 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 678

- 1 Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2 Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
- a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

- 3 Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

- 1 Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2 Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
- a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- 3 Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.