

INHOUDSOPGAVE

	Pagina
Voorwoord	2
Artikel 1 Definities	3
Artikel 2 Deeltijdwerkers	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen	4
Artikel 4 Wijzigingen gedurende de looptijd van de CAO	4
Artikel 5 Verplichtingen van de werkgever	4-5
Artikel 6 Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 7 De individuele arbeidsovereenkomst	7
Artikel 8 Arbeidsduur en arbeidsrooster	8-9
Artikel 9 Functiegroepen en salarisschalen	9-10
Artikel 10 Bijzondere beloningen	10-12
Artikel 11 Zon- en feestdagen	12
Artikel 12 Verzuim	12-15
Artikel 13 Schorsing zonder behoud van salaris	15-16
Artikel 14 Arbeidstijdverkortung	16
Artikel 15 Ziekte	16-17
Artikel 16 Vakantie	17-19
Artikel 17 Vakantietoelage, gratificatie, winstuitkering en andere uitkeringen	19-20
Artikel 18 Reiskostenvergoeding	20
Artikel 19 Bijdrage premie zorgverzekering	20
Artikel 20 Bijdrage studiekosten	20
Artikel 21 Verhuiskosten	21
Artikel 22 Pensioenrechten	21
Artikel 23 WIA en de Collectieve WIA-gatverzekeringen	21-22
Artikel 24 Uitkering bij overlijden	22-23
Artikel 25 Werkgeversbijdrage vakvereniging	23
Artikel 26 Vakbondswerk in de onderneming	23-24
Artikel 27 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	25
Bijlage 1 Maximale schaalindeling en schaalsalarissen bij vakvolwassenheid per functie	26-28
Bijlage 2 Protocol voorschriften en afspraken bij ziekmelding (bij artikel 15)	29-34

VOORWOORD

Voor u ligt de collectieve arbeidsovereenkomst van VPK Packaging bv te Raamsdonksveer. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is voor de duur van 24 maanden gesloten met de vakorganisatie FNV.

De CAO vertelt u alles over arbeidsvoorwaarden en allerlei mogelijke regelingen die hierbij horen. Naast de CAO bestaat er verder bij VPK Packaging bv een management informatie systeem, met daarin o.a. een procedure- en kwaliteitshandboek, een reglement over de verdeling van taken met betrekking tot Arbo-zaken, bedrijfsveiligheidsregels, een hygiënecode en een procedure rond seksuele intimidatie, agressie en geweld.

Mocht u verder vragen hebben over het een en ander, kunt u altijd terecht bij de Ondernemingsraad of de afdeling Personeelszaken.

Met vriendelijke groet,

Noot:

In deze CAO wordt gesproken over “hij” en “werknemer”; hiermee worden zowel de mannelijke als de vrouwelijke medewerkers bedoeld. Hier kan dus ook gelezen worden; “zij” en “medewerkster”.

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In het kader van deze algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

- 1.1 **Werkgever:**
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid VPK Packaging bv gevestigd en kantoorhoudende te Raamsdonksveer.
- 1.2 **Werknemer:**
iedere natuurlijke persoon wiens functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in één van de in deze CAO genoemde functies, dit met uitzondering van de stagiair en de vakantiewerker.
- 1.3 **Stagiair:**
iedere natuurlijke persoon, die al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het kader van opleiding of scholing, tijdelijk bij de werkgever werkzaam is.
- 1.4 **Vakantiewerker:**
iedere natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 8 weken in dienst is bij de werkgever.
- 1.5 **Vakvereniging:**
FNV, Utrecht.
- 1.6 **Dag:**
een periode van 24 uur, beginnende om 00.00 uur.
- 1.7 **Week:**
een periode van 7 dagen, waarvan de eerste aanvangt op maandag 00.00 uur.
- 1.8 **Maand:**
een kalendermaand.
- 1.9 **Dienstrooster:**
de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen hij gewoonlijk zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en/of eventueel te onderbreken.
- 1.10 **Normale arbeidsduur:**
het aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- 1.11 **Schaalsalaris:**
het salaris als geregeld in bijlage 1.
- 1.12 **Maandinkomen:**
het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen en met een eventuele persoonlijke toeslag.

ARTIKEL 2 DEELTIJDWERKERS

- 2.1 Indien op grond van een individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing.
- 2.2 Zij die meer/minder willen werken kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven. De werkgever zal zo'n verzoek in beginsel honoreren mits de betrokkene aan de gestelde voorwaarden voldoet om voor zo'n regeling in aanspraak te komen.
De gestelde voorwaarden zijn:
- De betrokkene is reeds een jaar in de onderneming werkzaam.
 - Het verzoek is minimaal 4 maanden voor de betreffende datum van ingang aangevraagd.
 - Het (eventuele) vorige verzoek is 2 jaar of langer geleden.
- Indien bedrijfsbelangen zich tegen inwilliging van het verzoek verzetten, dan dient de werkgever de afwijzing deugdelijk te motiveren. De Ondernemingsraad dient de correcte naleving te kunnen controleren.
Een werknemer kan tegen de weigering in beroep gaan bij de Ondernemingsraad. Vakbonden behouden het recht om de rechter in te schakelen.

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

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

ARTIKEL 4 WIJZIGINGEN GEDURENDE DE LOOPTIJD VAN DE CAO

- 4.1 Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen-sociaal-economische aard of wet- en regelgeving in Nederland voordoet dat één van de partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zijn partijen gehouden hierover overleg te plegen. Indien dit overleg niet binnen 2 maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, is de partij, die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van 1 maand op te zeggen.

ARTIKEL 5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

- 5.1 De werkgever is verplicht met iedere werknemer en vakantiewerker een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin naar deze voorwaarden met bijlagen wordt verwezen.
- 5.2 De werkgever is verplicht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een afschrift van deze voorwaarden en de bijlagen aan de werknemer ter hand te stellen. Wijzigingen van deze voorwaarden worden onverwijld en duidelijk ter kennis gebracht aan de werknemers, en op eerste verzoek schriftelijk aan hen ter hand gesteld.
- 5.3 De werkgever is verplicht de met stagiairs en opleidingsinstituten gemaakte afspraken omtrent de stage schriftelijk vast te leggen.
- 5.4 De werkgever is verplicht het overeengekomen loon, onder aftrek van wettelijke en overeengekomen inhoudingen tijdig, doch in elk geval voor de 27^{ste} van elke kalendermaand aan de werknemer of vakantiewerker uit te betalen. Verrekening van variabelen zoals bijvoorbeeld overwerkuren, inhouding wachtdagen, etc. zal plaatsvinden in de volgende maand.

- 5.5 De werkgever is verplicht bij iedere wijziging van het loon of van de wettelijke inhoudingen een loonspecificatie te verstrekken gelijktijdig met de uitbetaling van het loon.
- 5.6 Voor het overige is de werkgever verplicht zich als een goed werkgever te gedragen.
- 5.7 De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden waaronder herstructurering, afstoting van activiteiten, fusies of bedrijfssluitingen, in enige omvang tot inkrimping en/of overplaatsing van personeel moet overgaan, dermate tijdig met de vakvereniging en Ondernemingsraad in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.
- 5.8 De werkgever streeft naar continuïteit van werkgelegenheid.
- 5.9 De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens over te gaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
De werkgever behoudt zich het recht voor de vacature niet openbaar te maken, indien daar zwaarwegende bedrijfseconomische argumenten voor zijn.
Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daarvoor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever haar medewerking worden verleend, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure.
- 5.10 De werkgever streeft ernaar om vaste formatieplaatsen met vaste krachten in te vullen en terughoudend om te gaan met de inzet van inleenkrachten. Uitzendkrachten worden ingezet bij projecten, piekperiodes en bij ziekte.
- 5.11 De werkgever zet zich in om uitzendkrachten die negen van de twaalf maanden werkzaam zijn geweest binnen het bedrijf, in aanmerking te laten komen voor een vast dienstverband bij de werkgever. Hiervan kan, ten gunste van de uitzendkracht, worden afgeweken indien de desbetreffend uitzendkracht meer tijd nodig heeft om zich de vereiste vaardigheden eigen te maken.
- 5.12 De werkgever zal de vakvereniging zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, zodat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.
- 5.13 De uitreiking van de CAO aan de werknemers zal zo mogelijk binnen 2 maanden na overeenstemming plaatsvinden.
- 5.14 De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de haar bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder verschillende zich voordoende omstandigheden.
- 5.15 Indien de vakvereniging hiertoe de wens te kennen geeft, zal de werkgever haar uitnodigen voor een bespreking over de algemene gang van zaken in de onderneming, in welke bespreking de ontwikkelingen zowel in het verleden als in de toekomst op het gebied van de werkgelegenheid begrepen worden.
- 5.16 Werkgever zal in overleg met de OR tot de keuze van het reïntegratiebedrijf met betrekking tot WIA'ers en WW'ers komen, na consultatie van de vakbond.

ARTIKEL 6 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

- 6.1 De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 6.2 De werknemer is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten, voor zover die kan worden beschouwd als in de onderneming gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.
- 6.3 De werknemer is voor wat zijn dienst- en schaftijd betreft, verplicht zich te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
- 6.4 De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, netheid, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 6.5 De werknemer mag naast het werk bij de werkgever ook andere werkzaamheden verrichten, bijvoorbeeld bij een andere organisatie, als zelfstandige of in een vrijwilligersfunctie. De werkgever mag het verrichten van nevenwerkzaamheden alleen beperken als daar een objectieve reden voor is. Voorbeelden van zulke redenen zijn:

- het voorkomen van belangenverstrengeling;
- het beschermen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie;
- het waarborgen van gezondheid en veiligheid;
- het naleven van de Arbeidstijdenwet;
- het voorkomen van reputatieschade voor de organisatie.

De werknemer moet het vooraf melden als die nevenwerkzaamheden wil doen die van negatieve invloed zijn of kunnen zijn op het werk bij de werkgever. De werkgever beoordeelt dan of er een objectieve reden is om bezwaar te maken of de nevenwerkzaamheden te verbieden. Als er bezwaren zijn, kunnen de werkgever en de werknemer in goed onderling overleg maatwerkafspraken maken, zodat zij de negatieve invloed van de nevenwerkzaamheden kunnen wegnemen of verminderen. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Als er geen objectieve reden is, mag de werknemer de nevenwerkzaamheden uitvoeren.

Als omstandigheden veranderen, bijvoorbeeld doordat de nevenwerkzaamheden meer tijd vragen of risico's opleveren, bespreken werkgever en werknemer dit opnieuw.

Als de werkgever jouw nevenwerkzaamheden vanwege een objectieve reden heeft geweigerd of wanneer je de nevenwerkzaamheden die je verricht niet gemeld hebt, terwijl het gaat om werkzaamheden die de werkgever vanwege een objectieve reden geweigerd zou hebben, dan kan de werkgever arbeidsrechtelijke maatregelen treffen. Hierbij is ontslag (op staande voet) niet uitgesloten.

- 6.6 De werknemer is verplicht de individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze CAO en (voor zover aanwezig) het arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.
- 6.7 De werknemer is gehouden arbeid te verrichten in of ten behoeve van een andere onderneming dan die van de werkgever bij wie hij in dienstbetrekking is, alleen wanneer zulks in voorkomende gevallen ten behoeve van zijn werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra kosten voor rekening van de werkgever.
- 6.8 De bepalingen uit dit artikel zijn overeenkomstig van toepassing op vakantiewerkers en stagiairs.

ARTIKEL 7 DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 7.1 Indien bij het aangaan van de dienstbetrekking een proeftijd als bedoeld in artikel 652 B.W. is overeengekomen, dient dit schriftelijk te geschieden. De duur van de wederzijdse proeftijd is maximaal twee maanden.
- 7.2 Onverminderd het hierboven bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
- Hetzij voor onbepaalde tijd.
 - Hetzij voor bepaalde tijd. In de regel zal deze aangegaan worden voor de periode van 1 jaar. Daar waar de werkgever van mening is, dat een bepaalde functie op termijn niet meer binnen de onderneming aanwezig zal zijn, staat het de werkgever vrij de wettelijke normen voor wat betreft het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in acht te nemen. Indien de bepaalde tijd dienstbetrekking(en) in totaliteit een periode van twee jaar aaneengesloten omvatten, staat het de werkgever vrij om in het laatste jaar van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd éénzijdig deze overeenkomst op te zeggen.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is en bij dienstbetrekkingen van bepaalde tijd de datum waarop deze van rechtswege eindigt. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

- 7.3 Behoudens geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

a) Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst.

- Door opzegging door de werkgever met inachtneming van de volgende termijn:
 - Bij een dienstverband van minder dan 5 dienstjaren: 1 maand.
 - Bij een dienstverband tussen 5 en 10 dienstjaren: 2 maanden.
 - Bij een dienstverband tussen 10 en 15 dienstjaren: 3 maanden.
 - Bij een dienstverband van 15 jaar of langer: 4 maanden.
- Door opzegging door de werknemer met een termijn van één maand.
- Voor werkgever en werknemer geldt, dat de opzegtermijn nooit minder dan een maand zal bedragen en dat de beëindiging van de dienstbetrekking alleen kan geschieden aan het einde van de maand.
- Opzegging dient schriftelijk te geschieden.

b) Voor werknemers in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

- Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, en wel van rechtswege zonder dat enige vorm van opzegging noodzakelijk zal zijn.
- Werkgever dient 1 maand vóór de datum waarop het contract voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, de werknemer mede te delen dat het contract wordt beëindigd of omgezet in een contract van onbepaalde tijd.

- 7.4 De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag waarop de werknemer aanspraak kan maken op een AOW-uitkering, tenzij de werkgever en de werknemer uitdrukkelijk overeenkomen dat de dienstbetrekking wordt voortgezet.

ARTIKEL 8 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

- 8.1 Iedere werknemer, met een voltijds dienstverband werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- a) Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 1976 uur op jaarbasis (inclusief vakantie en de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen), hetgeen resulteert in 38 uur gemiddeld per week.
De werkgever stelt zich in beginsel positief op ten opzichte van een flexibele invulling van de dagdienstroosters. Afspraken hieromtrent dienen per functie op individuele basis en in overleg gemaakt te worden. De huidige arbeidsduur dient hierbij behouden te worden.
 - b) Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 1976 uur op jaarbasis (inclusief vakantie en de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen), hetgeen resulteert in 38 uur gemiddeld per week.
 - c) Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 1872 uur op jaarbasis (inclusief vakantie en de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen), hetgeen resulteert in 36 uur gemiddeld per week. De nachtdienst omvat 4 nachten, van maandag t/m donderdag. Op jaarbasis zijn er 52 terugkomuren. Deze terugkomuren moeten verspreid over het jaar worden gewerkt (13 uur per kwartaal).
 - d) Een 4-ploegenrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 1768 uur op jaarbasis (inclusief vakantie en de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen), hetgeen resulteert in 34 uur gemiddeld per week.
 - e) Een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 10 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 1768 uur op jaarbasis (inclusief vakantie en ingeroosterde feestdagen), hetgeen resulteert in 34 uur gemiddeld per week.
 - f) Een incidenteel ingesteld nachtploegrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.
- 8.2 Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
- 8.3
- a) In dagdienst wordt gewerkt van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b) In 2-ploegendienst wordt volgens een rooster op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten een ochtend- of middagdienst is.
 - c) In 3-ploegendienst wordt een zodanig rooster gekozen, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten een ochtend-, middag- of nachtdienst is.
 - d) In een 4-ploegendienst wordt gewerkt conform het met de Ondernemingsraad overeengekomen rooster.
 - e) Een 5-ploegendienst omvat een cyclus van 2 ochtenddiensten, 2 middagdiensten en 2 nachtdiensten gevolgd door 4 vrije dagen.
 - f) In een incidenteel ingestelde nachtdienst wordt gewerkt conform de roosters zoals die gelden voor de 3-ploegendienst.
- 8.4 Voor de werknemers in de onderhoudsdiensten kan in afwijking van het bepaalde in lid 4, zonodig een dienstrooster worden vastgesteld waarin gewerkt wordt op de eerste 6 dagen van de week. In zodanig geval geldt terzake van de beloning voor de uren op zaterdag het in artikel 10.4 bepaalde.
- 8.5 Arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen ten aanzien van arbeidsduur en dienstrooster worden vastgesteld in overleg met FNV. Overige wijzigingen zoals arbeidstijden behoeven enkel de instemming van de Ondernemingsraad.

- 8.6 Iedere werknemer ontvangt van de werkgever de mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- 8.7
- a) Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden overleg plegen met de betrokken werknemers.
 - b) Indien uitvoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever daarover tijdig overleg plegen met de Ondernemingsraad.
- 8.8 De werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden om van dagdienst in ploegendienst te gaan werken of in een meerploegenrooster te gaan werken dan hun oorspronkelijke rooster. Indien er zich een geschikte vacature in de dagdienst voordoet, wordt deze aangeboden aan de werknemer van 55 jaar en ouder die in ploegendienst werkt. De werknemers van 60 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het gaan werken in nachtdienst.
- 8.9 De arbeidstijd voor de werknemers in dagdienst en ploegendiensten op 24 en 31 december zal niet later dan om 16.00 uur worden beëindigd. Bij werknemers in dagdienst zullen de hierdoor verzuimde uren worden doorbetaald. In ploegendienst vervalt de middagdienst. De ochtenddienst dient tot 16.00 uur door te werken. Deze extra uren zullen afhankelijk van het rooster op passende wijze worden verrekend.
- 8.10 Een aantal medewerkers kan op basis van vrijwilligheid en reactiesnelheid (binnen 15 minuten reistijd van de arbeidsplaats) geconsigneerd worden ten bate van alarmsystemen. De arbeidstijd vangt aan op het moment van een telefonische oproep. Elke telefonische oproep geldt als minimaal een half uur arbeidstijd.
- In de regel vinden consignatiediensten plaats op de volgende tijden:
- a) Tijdens een 3 ploegendienst: gedurende de weekenden en feestdagen.
 - b) Tijdens een 2 ploegendienst: gedurende de weekenden, feestdagen en nachten.

ARTIKEL 9 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

- 9.1
- a) De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
 - b) Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de zwaarte van de functie en het aantal functie jaren.
 - c) Per 1 januari 2026 worden de salarissen en salarisschalen structureel met 1,5% verhoogd. Per 1 januari 2027 wordt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen van 1,5% doorgevoerd en per 1 juli 2027 volgt een verhoging van 1%. Een overzicht van de maximale schaalindeling bij vakvolwassenheid per functie is neergelegd in bijlage 1.
 - d) Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, en het aantal functie jaren waarop zijn salaris is gebaseerd; alsmede van de functiegroep- en schaal waarin hij zal worden ingedeeld zodra hij als vakvolwassen wordt aangemerkt.
 - e) Onder vakvolwassen wordt verstaan een werknemer die de voor de functie benodigde opleiding heeft en gedurende 1 jaar bewezen heeft de functie zelfstandig te kunnen vervullen.
 - f) Indien een werknemer vindt dat zijn functie-inhoud aantoonbaar gewijzigd is en de werkgever niet tegemoet is gekomen door de functie in een andere salarisschaal in te delen kan hiertegen beroep aantekenen. Werkgever en werknemer zullen het AWWN en de vakvereniging vragen in dit geschil een uitspraak te doen.

9.2 **Salariëring van uitzendkrachten**

Uitzendkrachten ontvangen een beloning die gelijk is aan de beloning die bij de werkgever geldt voor werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie. Voor het overige is de ABU-CAO voor Uitzendkrachten van toepassing.

9.3 **Functiejarenschaal**

- a) De vakvolwassen werknemers worden ingedeeld in een functiegroep en worden beloond volgens de functiejarenschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van hun schaal is bereikt. Bij onvoldoende functioneren kan na een gesprek met de werknemer toekenning van een functiejaar in de tijd worden verschoven. Het gesprek dient schriftelijk, voorzien van de argumenten, aan de werknemer te worden bevestigd.
- b) Aanstelling van een vakvolwassen werknemer geschiedt in het algemeen in een salarisschaal bij 0 functiejaren. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem –in overeenstemming met die ervaring- functiejaren worden toegekend.

9.4

- a) Werknemers die tijdelijk een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, volledig waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
- b) Indien de tijdelijke waarneming, anders dan in verband met aaneengesloten vakantie, tenminste 10 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer voor daarop volgende dagen of diensten een uitkering. Deze uitkering wordt berekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschil tussen de minimum bedragen van de twee betrokken loongroepen.
- c) De uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

ARTIKEL 10 BIJZONDERE BELONINGEN

10.1 **Algemeen**

De lonen of salarissen, bepaald op grond van artikel 9, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen 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 incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

10.2 **Toeslag voor het werken in ploegen**

- a) Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het bruto maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur of maand voor de:
 - 2-ploegendienst, 15% van het bruto uurloon of –maandsalaris.
 - 3-ploegendienst, 17% van het bruto uurloon of –maandsalaris.
 - 4-ploegendienst, 21% van het bruto uurloon of –maandsalaris
 - 5-ploegendienst, 25% van het bruto uurloon of –maandsalaris
 - Incidenteel ingestelde nachtploeg, 20% van het bruto uurloon of -maandsalaris.

- b) Indien een werknemer die normaliter in ploegdienst werkt, op zijn verzoek niet gedurende een betalingsperiode arbeid in ploegdienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.
- c) De werknemer, die na tenminste 1 jaar onafgebroken in ploegdienst gewerkt te hebben, door omstandigheden buiten zijn schuld wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt gedurende 2 maanden zijn ploegdiensttoeslag of het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegtoeslag.
- d) De werknemer in dagdienst die in de ploegdienst invalt, wordt beloond met de volledige ploegtoeslag.
- e) Werknemers in ploegdienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een toeslag van 1% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer tenminste gedurende 7 aaneengesloten diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

10.3 **Overwerk en de beloning daarvan**

- a) Wanneer op verzoek van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normaal geldende arbeidsduur zoals beschreven in artikel 8.1 wordt overschreden is er sprake van overwerk.
- b) Indien een werknemer in onmiddellijke aansluiting aan de in de onderneming voor hem vastgestelde arbeidstijd meer dan 1 uur arbeid verricht en diens gevolg meer dan 5,5 uur achtereen werkt, wordt hem voor aanvang van deze overschrijding een kwartier rust gegeven met behoud van loon.
- c) Overwerk zal worden gecompenseerd met geld, vermeerderd met de overwerktoeslag. Op verzoek van de werknemer kan in overleg overwerk gecompenseerd worden in 100% vrije tijd, dit tot een maximum van 120 uren per jaar. Deze uren kunnen in overleg opgenomen worden. Tevens zal over deze uren de overwerktoeslag uitbetaald worden. Voor parttimers geldt de regeling pro-rato.
- d) Met inachtneming van hetgeen bepaald in lid a) van dit artikel, gelden voor overwerk de navolgende toeslagen uitgedrukt in het percentage van het uurloon:
 - Per uur op maandag tot en met vrijdag: 50%.
 - Per uur op zaterdag en zondag: 100%.
 - Per uur op feestdagen: 200%.
- e)
 1. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden vermeden en mag geen regel zijn. De Arbeidstijdenwet zal hierbij worden gevolgd. Indien er toch wordt overgewerkt, dan worden werknemers van 55 jaar en ouder zoveel mogelijk ontzien.
 2. Indien de werkgever overwerk wil laten verrichten, geeft hij hiervan aan de betrokken werknemers, zo mogelijk daags tevoren, doch als regel voor de laatste aan het overwerk voorafgegane schafttijd, welke de werknemers in hun woning kunnen doorbrengen, kennis. Van deze regel kan wegens zeer bijzondere omstandigheden worden afgeweken.
- f) Over de uren die een deeltijdwerker meer werkt dan zijn individuele arbeidsduur maar welke geen overuren zijn als bedoeld in artikel 10.3a ontvangt hij een overwerktoeslag zoals benoemd in artikel 10.3d.

10.4 **Beloning voor roostermatig werken op zaterdag**

Indien werknemers in de onderhoudsdienst op grond van het bepaalde in artikel 8.5 volgens rooster arbeid op zaterdag verrichten, ontvangen zij over de op zaterdag gewerkte uren een toeslag van 100%.

10.5 **Beloning voor een extra reis**

Werknemers die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 12 euro netto. Dit bedrag zal op de loonstrook gebruteerd worden.

10.6 **Betaling voor verzuimuren**

- a) Ook de werknemer die overwerk verricht, heeft 11 uur rust binnen 2 diensten. Indien de werknemer volgens zijn dienstrooster eerder moet opkomen dan hij 11 uur rust heeft genoten, krijgt hij de uren doorbetaald voor zover deze binnen zijn normale dienstrooster vallen. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, worden zij in het geheel niet toegekend.
- b) Wanneer een medewerker na een 5-daagse werkweek twee dagen achtereen in het weekend werkt en de volgende dag volgens dienstrooster is ingeroosterd, zullen de uren op deze maandag als betaalde rusturen aangemerkt worden.

10.7 **Beloning voor consignatie**

Een werknemer die is aangesteld in verband met consignatie krijgt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 150 euro bruto per geconsigneerde week.

ARTIKEL 11 ZON- EN FEESTDAGEN

- 11.1 Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Werken op zondag is niet verplicht. Indien de werkgever van mening is dat bij wijze van hoge uitzondering gewerkt moet worden op een zondag, zal zij tijdig in overleg treden met de Ondernemingsraad.
- 11.2 Onder feestdagen worden in deze algemene bepalingen verstaan: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag. Tevens wordt 5 mei in de lustrumjaren als feestdag aangemerkt.
- 11.3 De ploegendienstmedewerkers zijn vrij op Tweede Paasdag, Tweede Pinksterdag en Tweede Kerstdag met behoud van loon en hoeven dus niet op te komen in de nacht van de betreffende feestdag.
- 11.4 Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht in een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten
- 11.5 Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt over deze dag of dienst het normale inkomen over die dag of dienst doorbetaald.

ARTIKEL 12 VERZUIM

- 12.1 In de volgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste 1 dag of dienst tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont. De verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat er sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie.

Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijkt uit het bevolkingsregister de partners tenminste 1 jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven. De ondergenoemde voorwaarden voor verlof zijn aan te merken als bijzonder verlof:

- a) Bij ondertrouw van de werknemer gedurende 1 dag of dienst.
- b) Bij huwelijk van de werknemer gedurende 2 dagen of diensten.
- c) Bij huwelijk van een zijner (schoon) ouders, broers, (schoon)zusters, zwagers, (klein)kinderen of grootouders, gedurende 1 dag of dienst, mits hij de plechtigheid bijwoont.
- d) Bij de 25- respectievelijk 40-, 50- en 60-jarige huwelijksherdenking van de werknemer respectievelijk ouders, schoonouders of grootouders, gedurende 1 dag of dienst.
- e) Bij noodzakelijke dokters-, tandarts- of polikliniekbezoeken gedurende de daarvoor vereiste tijd mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart dat;
 - bij welke arts, tandarts, specialist of polikliniek hij zich heeft vervoegd,
 - hoe lang hij in het gebouw, waarin de arts, tandarts of specialist zitting heeft, aanwezig moet zijn en daadwerkelijk is geweest,
 - dat het bezoek in verband met zijn gezondheidstoestand noodzakelijk was,
 - dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon geschieden.
- f) Bij verhuizing, maximaal 1 dag of dienst per 4 jaar.
- g) Na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever ten hoogste gedurende 5 uren, achtereenvolgens of in gedeelten, indien de werknemer tenminste gedurende 4 weken, onmiddellijk voorafgaande aan de opzegging, onafgebroken bij zijn werkgever in dienstbetrekking is geweest, voor zover de werknemer de werkgever kan aantonen, dat het verzuim noodzakelijk is voor het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking.

12.2 De Wet Arbeid en Zorg wordt gevolgd op alle onderdelen, zoals beneden genoemd

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof: het recht op betaald verlof van zestien weken (vanaf zes weken voor de bevalling tot tien weken na de bevalling). Wanneer het een zwangerschap van een meerling betreft, wordt het verlof uitgebreid naar 18 tot 20 weken (vanaf 10 tot 8 weken voor de bevalling tot 10 weken na de bevalling). Vrouwen kunnen de laatste 4 weken van het verlof spreiden over een periode van 30 weken.

Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken.

Indien op de dag van de bevalling dan wel tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt en een akte van geboorte van haar kind is opgemaakt heeft haar partner, recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon.

- Geboorteverlof: het recht op verlof met een omvang van éénmaal de wekelijkse arbeidsduur met behoud van loon voor de partner van de bevallen vrouw. Het verlof moet worden opgenomen binnen 4 weken na de dag van de bevalling. Het geboorteverlof kan worden aangevuld met 5 maal de wekelijkse arbeidsduur. Dit aanvullend geboorteverlof dient te worden opgenomen binnen 6 maanden na de dag van de geboorte. Tijdens het aanvullende geboorteverlof krijgt de werknemer een uitkering ter hoogte van 70% van het UWV (maximum)dagloon, welke tot 100% wordt aangevuld door VPK Packaging bv. De dagen waarop dit verlof wordt opgenomen worden overeengekomen in overleg met de leidinggevende en kan hierna niet weer worden gewijzigd.

- Kortdurend zorgverlof: Voor de verzorging van een ernstig ziek(e): echtgenoot, partner, ouder, kind, broer, zus, grootouder, kleinkind, huisgenoot of andere in de sociale omgeving, heeft de werknemer die tenminste één jaar bij de werkgever in dienst is, ter verzorging van deze persoon recht op zorgverlof over een periode van maximaal 10 (parttimers naar rato) dagen per kalenderjaar. Van de opgenomen verlofdagen geldt dat 70% van het schaalsalaris en de eventuele ploegentoeslag wordt doorbetaald en alle andere arbeidsvoorwaarden onverkort van toepassing blijven.
Het verlof dient schriftelijk te worden aangevraagd. Daaropvolgend zullen tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over de vormgeving van het verlof. Desgewenst dient de werknemer een doktersverklaring te overleggen.
- Adoptieverlof en pleegzorgverlof: het recht op zes weken betaald verlof voor beide ouders die een adoptiekind of een pleegkind in huis nemen.
- Ouderschapsverlof: iedere werknemer die tenminste één jaar bij de werkgever in dienst is en als ouder een familierechtelijke betrekking met een kind heeft, heeft recht op ouderschapsverlof. Ook de werknemer zonder familierechtelijke betrekking die blijvend de verzorging en opvoeding van een kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont, heeft recht op ouderschapsverlof.
Het ouderschapsverlof bedraagt 9 weken in het eerste levensjaar van het kind met een uitkering van 70% van het maximum dagloon. Bij de geboorte of de adoptie van een meerling bestaat de aanspraak voor elk van de kinderen.

De werknemer meldt het voornemen verlof op te nemen tenminste 2 maanden voor de door hem gewenste tijdstip van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:

- a. De periode van het verlof.
- b. Het aantal uren verlof per week.
- c. De gewenste spreiding van de verlofuren over de week.

De werkgever kan uiterlijk tot één maand voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof en de gewenste spreiding van de verlofuren wijzigen, maar alleen na overleg met de werknemer en voorzover gewichtige redenen zich tot de gewenste spreiding verzetten.

De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek het verlof niet op te nemen of te onderbreken op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever hoeft aan dit verzoek niet eerder gevolg te geven dan een maand na het verzoek. De werknemer behoudt in ieder geval het recht om (de rest van) het ouderschapsverlof later op te nemen.

Gedurende de verlofperiode wordt de volledige pensioenopbouw op dezelfde wijze als voorafgaande aan het verlof voortgezet.

- Calamiteitenverlof: de werknemer krijgt een door de werkgever nader te bepalen aantal vrije uren om de nodige voorzieningen te treffen, zodat hij een calamiteit het hoofd kan bieden. Hierbij wordt door de werkgever rekening gehouden met het principe van redelijkheid en billijkheid, zodat de duur van dit verlof overeenstemt met de aard en de zwaarte van de calamiteit.
Om in aanspraak te kunnen komen voor dit verlof zal de werknemer, voorafgaand het calamiteitenverlof contact moeten opnemen met de werkgever.

Als de werknemer, die gebruik heeft gemaakt van dit verlof, er niet in slaagt (schriftelijk) aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit kan het verlof in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.

- **Rouwverlof:** de werknemer krijgt een door de werkgever nader te bepalen aantal vrije uren. Hierbij wordt door de werkgever rekening gehouden met het principe van redelijkheid en billijkheid, zodat de duur van dit verlof overeenstemt met de aard en de zwaarte van de rouw.
Rouwverlof wordt toegekend bij het overlijden van een familielid in de eerste of tweede graad. Daarnaast kan rouwverlof worden toegekend bij het overlijden van een ander familielid voor wie de werknemer mantelzorger is geweest. Onder familieleden in de eerste en tweede graad worden verstaan:
 - Eerste graad: ouders, kinderen, partner (echtgenoot/echtgenote of geregistreerd partner).
 - Tweede graad: broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, schoonouders, stiefouders, stiefkinderen.
 Rouwverlof dient schriftelijk aangevraagd te worden.

- 12.3 Aan werknemers, die lid zijn van een van de vakverenigingen zal desverlangd vrijaf worden gegeven zonder behoud van loon, indien zij officieel als afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad of vergaderingen van andere daarmee vergelijkbare, in de statuten van de vakvereniging opgenomen bestuursorganen.
De werknemer die deelneemt aan een door de vakorganisatie georganiseerde scholingscursus, zal daarvoor, mits het bedrijfsbelang dit toelaat, maximaal 3 dagen of diensten vrijaf, zonder behoud van loon mogen opnemen. Aan Ondernemingsraadsleden, waaronder leden van de vaste commissie van de Ondernemingsraad, respectievelijk leden van de ondernemingscommissie, zal vrijaf worden gegeven, met behoud van loon, voor deelneming aan door de vakorganisaties georganiseerde scholingscursussen. Op voorwaarde dat het houden van vergadering van de ondernemingscommissie met instemming van de directie geschiedt en deze ook het tijdstip van bijeenkomst goedkeurt, hebben de leden van de ondernemingscommissie recht op doorbetaling van loon dan wel vervangend vrijaf overeenkomstig de periodes van vergaderen. Voor wat betreft de vergaderingen van de Ondernemingsraad en haar commissies geldt het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
- 12.4 Bij geschillen in de toekenning van het verlof kan de werknemer terecht bij een beroepscommissie, hierin zitten een afgevaardigde van de Ondernemingsraad en een afgevaardigde van het Management Team. Bij het staken van de stemmen zal het geschil aan een afgevaardigde van de vakbond voorgelegd worden, welke bindend zal adviseren.

ARTIKEL 13 SCHORSING ZONDER BEHOUD VAN SALARIS

- 13.1 De werkgever heeft de bevoegdheid een werknemer met inhouding van loon voor de duur van ten hoogste 3 werkdagen per overtreding te schorsen in geval de werknemer zich schuldig maakt aan:
- a) Feiten die een dringende reden voor ontslag op staande voet in de zin van artikel 678 B.W. opleveren.
 - b) Ernstige overtredingen van de algemene arbeidsvoorwaarden waardoor het bedrijfsbelang in ernstige mate kan worden geschaad, of de veiligheid van het bedrijf of de overige werknemers in gevaar kan worden gebracht.
 - c) Andere overtredingen van arbeidsvoorwaarden, zoals het tijdens de uitvoering van de werkzaamheden niet dragen van de gratis aan hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen zoals werkkleding, schoenen, veiligheidsbrillen en gehoorbescherming, nadat hij in een periode van een jaar voorafgaande aan de overtreding reeds schriftelijk is gewaarschuwd voor een soortgelijke overtreding.

- d) Bij herhaling ernstig tekortschiet in de nakoming van (enige) uit de arbeidsverhouding met de werkgever voor de werknemers voortvloeiende verplichting, resp. verplichtingen, en hiervoor voorafgaand aan de schorsing reeds schriftelijk is gewaarschuwd.
- 13.2 Voordat de werkgever tot schorsing overgaat, wordt de betrokken werknemer gehoord, althans behoorlijk voor een gesprek uitgenodigd. De reden en de duur van de schorsing zullen de werknemer bij aanzegging van deze maatregel worden medegedeeld en vervolgens schriftelijk worden bevestigd.
- 13.3 Tevens heeft de werkgever de bevoegdheid een werknemer, al dan niet met de gehele of gedeeltelijke inhouding van loon, te schorsen indien de werkgever zulks noodzakelijk acht in verband met een in te stellen onderzoek naar de schuld van de betrokken werknemer aan, naar inzicht van de werkgever, ontoelaatbare of strafbare feiten of gedragingen, welke indien bewezen, reden zouden kunnen zijn voor ontslag op staande voet.
- 13.4 Indien in lid 3 van dit artikel bedoelde geval de schuld van de betrokken werknemer niet vast komt te staan, dan wel de werkgever generlei strafmaatregel tegenover de betrokken werknemer noodzakelijk acht, zal hem in het desbetreffende geval het ingehouden loon over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.
- 13.5 De duur van in lid 3 van dit artikel bedoelde schorsing bedraagt indien generlei loon dan wel het loon slechts ten dele wordt uitbetaald, ten hoogste 2 werkweken per overtreding.

ARTIKEL 14 ARBEIDSTIJDVERKORTING

- 14.1 Artikel 616 B.W. is van toepassing met dien verstande dat de werkgever, na de daartoe verkregen vergunning, met inachtneming van de overheidsbepalingen en beschikkingen, bij toekenning van arbeidstijdverkorting alleen de daadwerkelijk gewerkte uren aan de werknemer zal uitkeren.

ARTIKEL 15 ZIEKTE

- 15.1 Onder ziekte wordt begrepen: ziekte in de zin van de Ziektewet.
- 15.2 De werknemer die door ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, dient zich te houden aan de regels, neergelegd in het protocol voorschriften en afspraken bij ziekmelding. Zie hiervoor bijlage 2.
- 15.3 **Uitvoering ziekwet**
1. Bij de 2^{de} ziekmelding wordt een wachtdag ingehouden. Dit met een maximum van 1 wachtdag per kalenderjaar. Is de ziekmelding een gevolg van een bedrijfsongeval waaraan betrokkene geen schuld heeft omdat hij de veiligheids- en bedieningsvoorschriften in acht genomen heeft, blijft deze wachtdag in dit kader buiten beschouwing.
 2. Gedurende de ziekteperiode in het eerste ziektejaar met inachtneming van eventueel ingehouden wachtdagen, zal 100% van het gewone loon worden doorbetaald. Onder het gewone loon wordt het maandsalaris inclusief de eventuele ploegtoeslag verstaan.
 3. Tijdens het tweede ziektejaar geldt een loondoorbetaling van 70 %. Werknemers die voldoen aan hun reïntegratieverplichtingen zoals omschreven in de Wet Verbetering Poortwachter, worden aangevuld tot 90 % van hun inkomen. Over gewerkte uren (inclusief arbeidstherapie) geldt een aanvulling tot 100 %. Daarnaast zal de pensioenopbouw en pensioeninleg doorlopen over 100 % van het oorspronkelijke salaris.
 4. Bij ziekte wordt gedurende de eerste 5 dagen de reiskostenvergoeding doorbetaald. Dit wordt geacht tevens de kosten van bezoek aan het spreekuur van de bedrijfsarts te dekken.

15.4 Reïntegratie na ziekte

- a) De werknemer die na ziekte intern reïntegreert in een lager betaalde functie ontvangt hiervoor een suppletie in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag is een waardevaste toeslag en als volgt opgebouwd.
- Tijdens:
- Het 1^e jaar: 100% van het verschil tussen de oude functie en de huidige functie.
 - Het 2^e jaar: 75% van het verschil tussen de oude functie en de huidige functie.
 - Het 3^e jaar: 50% van het verschil tussen de oude functie en de huidige functie.
 - Het 4^e jaar: 25% van het verschil tussen de oude functie en de huidige functie.
 - Het 5^e en volgende jaren: 0%.
- b) Indien een werknemer niet intern kan reïntegreren, maar extern reïntegreert ontvangt hij hiervoor een éénmalige vergoeding. Deze vergoeding zal conform de kantonrechtvergoeding voor het arbeidsgeschikte deel toegekend worden met een maximum van 6 maandsalarissen.

ARTIKEL 16 VAKANTIE

16.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van elk kalenderjaar.

16.2 Omvang van vakantierechten

- a) De werknemer die van 1 januari tot en met 31 december zonder onderbreking bij de werkgever in dienst is, heeft in die periode recht op 152 wettelijke en 38 bovenwettelijke vakantie uren met behoud van salaris bij een 38-urige werkweek (bij ploegendiensten naar rato). Van dit totaal aantal mogen in regel niet meer uren worden opgenomen dan in het vakantiejaar proportioneel zijn opgebouwd.
- b) Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie proportioneel vastgesteld.
- c) De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie-uren.
- d) Vakantierechten worden naar boven op hele uren afgerond.
- e) Bij het opnemen van vakantie worden zoveel uren van het vakantietegoed afgeboekt, als de werknemer volgens rooster zou moeten werken.

16.3 Aaneengesloten vakantie

- a) In de in 16.2 a) genoemde vakantie zullen als regel 15 dagen (3 kalenderweken) of diensten aaneengesloten worden verleend. Indien de omstandigheden dit toelaten, kan in overleg deze termijn verlengd worden.
- b) Het tijdstip van aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
- c) Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, en besluit gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- d) In het geval dat een werknemer nog niet zodanige vakantierechten heeft opgebouwd dat deze voldoende zijn voor de in sub c) bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
- Hetzij in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten.

- Hetzij zoveel vakantierechten reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c) hetzij teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

16.4 **Resterende vakantierechten**

- a) De werkgever kan de resterende vakantierechten ten hoogste 4 dagen of diensten als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de Ondernemingsraad geschiedt.
- b) De werknemer kan de overgebleven vakantierechten opnemen op een door hem gewenst tijdstip, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

16.5 **Verjaring van de vakantierechten**

Wettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggende 1 jaar na het opbouwjaar zullen vervallen, voor bovenwettelijke vakantiedagen is deze termijn vijf jaar.

16.6 **Het verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden**

- a) De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b)
 1. Het onder sub a) bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - Ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer.
 - Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst.
 - Onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
 - Zwangerschap of bevalling.
 2. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- c) De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderwijs waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

16.7 **Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

- a) Dagen of diensten waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 16.6 sub b) en in artikel 12.1 sub a) t/m d) gelden niet als vakantiedagen.
- b) Indien een van de in sub a) genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 12.1 sub a) t/m d) niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.
- c) Indien gevolg het in sub b) bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen of – diensten niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop die vakantierechten alsnog worden opgenomen.

16.8 Vakantie bij ziekte

Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, vindt volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats. Wanneer de zieke werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantierechten ook afgeschreven.

16.9 Vakantie bij ontslag

- a) Bij het eindigen van de dienstbetrekking, anders dan door ontslag op staande voet of ontbinding door de kantonrechter, zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b) Indien de dienstbetrekking eindigt door opzegging van de zijde van de werknemer, heeft de werkgever, in afwijking van sub a), het recht vast te stellen dat binnen het bedrijf tijdens de opzegtermijn geen vakantie kan worden opgenomen.
- c) Resterende vakantierechten worden bij het eind van de dienstbetrekking naar evenredigheid met het uurloon uitbetaald. Teveel genoten vakantie-uren worden op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

16.10 Vakantieregeling

De werknemer die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereikt of ouder is, heeft het recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:

- 40-jarige leeftijd: 1 dag of dienst.
- 45-jarige leeftijd: 2 dagen of diensten.
- 50-jarige leeftijd: 3½ dag of dienst.
- 55-jarige leeftijd: 5 dagen of diensten.
- 60-jarige leeftijd: 6½ dag of dienst.

ARTIKEL 17 VAKANTIETOESLAG, GRATIFICATIE , WINSTUITKERING EN ANDERE UITKERINGEN

17.1 Vakantietoeslag

- Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van elk kalenderjaar tot en met 31 mei van het daarop volgende kalenderjaar.
- De werknemer die bij aanvang van het vakantietoeslagjaar een vol jaar in dienst is, ontvangt op uiterlijk 1 juni een vakantietoeslag van 8% van de som van de in dat kalenderjaar verdiende schaalsalarissen en ploegentoeslagen. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetten. Er wordt geen vakantietoeslag berekend over de overuren. De vloer in de vakantietoeslag bedraagt salarisschaal 2 met 0 functiejaren.
- De werknemer die na 1 juni in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.

17.2 Gratificatie

- De werknemer die een vol kalenderjaar in dienst is geweest, heeft recht op een gratificatie gelijk aan 8,33% van de som van de in dat kalenderjaar verdiende schaalsalarissen en ploegentoeslagen. Deze gratificatie wordt gelijk met het salaris over de maand december uitbetaald.
- De werknemer die per 31 december nog geen volledig jaar in dienst is, ontvangt een evenredig deel van deze gratificatie. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het jaar eindigt.

17.3 **Winstuitkering**

- De werknemer heeft recht op een winstuitkering van 195 euro bruto per kwartaal wanneer de kwartaaldoelstellingen qua productievolume zijn behaald. Deze winstuitkering wordt gelijk met het salaris over de maand na het betreffende kwartaal aan de op dat moment in dienst zijnde werknemers uitbetaald.
- Per kwartaal wordt er een brute bedrag van 100 euro gereserveerd wanneer het ziekteverzuim onder de 6% blijft. Blijft het gemiddelde ziekteverzuim over het gehele jaar onder de 6,5%, dan wordt de som van de gereserveerde bedragen in januari van het volgende jaar uitgekeerd.

17.4 **Overige uitkeringen**

- De werknemer die gedurende 12,5 jaar bij de werkgever in dienst is geweest ontvangt hiervoor 1 week van het bruto schaalsalaris, netto uit te keren.
De werknemer die gedurende 25 jaar bij de werkgever in dienst is geweest ontvangt hiervoor 1 maand van het bruto schaalsalaris, netto uit te keren.
De werknemer die gedurende 40 jaar bij de werkgever in dienst is geweest ontvangt hiervoor 2 maanden van het bruto schaalsalaris, netto uit te keren.
- De werknemer die in de maand waarin Pinksteren valt in dienst is, krijgt een netto vergoeding van 130 euro uitgekeerd. Deze Pinkstervergoeding wordt gelijk met het salaris van de desbetreffende maand uitbetaald.
- Het niet-benutte deel van de werkkostenregeling wordt gelijkelijk verdeeld onder alle medewerkers en gelijktijdig met de gratificatie uitgekeerd. Het bedrag wordt daarbij bruto ingehouden op de gratificatie en netto aan de medewerkers uitbetaald.

ARTIKEL 18 REISKOSTENVERGOEDING

- 18.1 Ten behoeve van het woon- werkverkeer ontvangt de werknemer van de werkgever een vergoeding, maximaal ter grootte van het bedrag dat op grond van de in enig jaar geldende fiscale bepalingen maximaal belastingvrij mag worden vergoed (met een bovengrens van 40 kilometer per enkele reis).
- 18.2 De werknemer die ten behoeve van de werkgever, en in diens opdracht, met zijn eigen auto reist, anders dan in het kader van het normale woon- werkverkeer, ontvangt hiervoor een kilometervergoeding ter grootte van het bedrag dat op grond van de in enig jaar geldende fiscale bepalingen maximaal belastingvrij mag worden vergoed.

ARTIKEL 19 BIJDRAGE PREMIE ZORGVERZEKERING

- 19.1 De werkgever zal maandelijks een bruto bijdrage van 50 euro verstrekken als bijdrage aan de kosten van de zorgverzekering. Deze bijdrage geldt enkel:
- Voor de werknemers en niet voor deelnemende gezinsleden.
 - Wanneer de werknemer jaarlijks kan aantonen, dat er naast het basispakket minimaal is gekozen voor het ‘Menzis extra verzorgd 2 pakket’ of een vergelijkbaar pakket. De schriftelijke bewijslast ligt bij de werknemer.

ARTIKEL 20 BIJDRAGE STUDIEKOSTEN

- 20.1 De werknemer die na goedkeuring van de werkgever een studie of opleiding gaat volgen die bevorderlijk is voor de uitoefening van zijn functie, wordt in de gelegenheid gesteld een afzonderlijke overeenkomst met de werkgever te sluiten over de vergoeding van de studiekosten, conform de aan deze voorwaarden gehechte overeenkomst.

ARTIKEL 21 VERHUISKOSTEN

- 21.1 De werknemer die in het belang van de onderneming, na overleg met de werkgever verhuist naar een woning die in afstand dicht bij de onderneming van de werkgever is gelegen, heeft in sommige situaties recht op een vergoeding van de verhuiskosten conform de aan deze voorwaarden gehechte regeling.

ARTIKEL 22 PENSIOENRECHTEN

- 22.1 Ten behoeve van het personeel is een collectieve pensioenregeling gesloten conform het aan deze voorwaarden gehechte pensioenreglement. De werknemersbijdrage voor de pensioenpremie is 8%.
- 22.2 Iedere werknemer die in dienst is van VPK Packaging en nog niet de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, neemt deel aan deze pensioenregeling.
- 22.3 Er is een ANW Plus verzekering afgesloten gedurende de looptijd van de CAO. De kosten hiervoor zijn voor de werkgever. Dit geldt enkel voor deelnemers aan de collectieve pensioenregeling. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het aanleveren van de juiste gegevens.
- 22.4 De werkgever biedt een RVU-regeling aan voor werknemers met een zwaar beroep. Hierbij hebben werknemers die ten minste 10 jaar in dienst zijn en functies verrichten die als zwaar worden gedefinieerd de mogelijkheid om 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen te gaan. Hierbij levert VPK Packaging de maximale fiscale bijdrage voor maximaal 2 jaar voor de AOW datum. In onderling overleg wordt naar de best passende oplossing gezocht, ofwel via een vaststellingsovereenkomst ofwel via een maandelijkse uitkering. De RVU regeling dient 4 maanden voor ingang aangevraagd te worden en geldt tot en met 31 december 2028.

ARTIKEL 23 WIA EN DE COLLECTIEVE WIA-GATVERZEKERINGEN

- 23.1 De WIA (wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) wordt van toepassing als de werknemer na 104 weken na de eerste ziektedag nog steeds zijn eigen werk niet kan doen. De WIA maakt verschil tussen vier situaties:
- Als het loonverlies van de werknemer minder dan 35% is, blijft hij in dienst bij de huidige werkgever. Als terugkeer naar de eigen functie niet mogelijk is, wordt er gezocht naar andere mogelijkheden binnen het bedrijf. Als dit niet lukt kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen. Wanneer de werknemer reïntegreert in een lager betaalde functie wordt artikel 15.4 van toepassing.
 - Als het loonverlies van de werknemer meer dan 35% is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gaat de WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) gelden. Voor deze werknemers geldt dat zij in hun inkomen worden aangevuld tot 85 % van het oorspronkelijke salaris. De werkgever heeft daarbij een maximale inspanningsverplichting om de werknemer intern te (her)plaatsen, waarbij gestreefd wordt naar maximale benutting van de resterende verdien capaciteit.
 - Als het loonverlies van de werknemer 80% of meer is, en er meer dan een geringe kans is op herstel dan is er sprake van ‘volledige’ maar niet van ‘duurzame’ arbeidsongeschiktheid en gaat de WGA gelden.
 - Voor werknemers met een loonverlies van ten minste 80% die duurzaam arbeidsongeschikt zijn, dus geen of een geringe kans op herstel hebben, gaat de IVA (regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten) gelden.

De WGA-gatverzekering uitgebreid

Ter dekking van de inkomensterugval van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer heeft VPK Packaging bv een WGA-gatverzekering uitgebreid afgesloten.

VPK Packaging bv is vanaf 1 januari 2011 eigen risicodrager voor de WGA. VPK Packaging bv blijft gedurende de volledige termijn van het eigenrisicodragerschap verantwoordelijk voor de re-integratie van werknemers die tijdens het dienstverband gedeeltelijk of volledig, maar niet duurzaam, arbeidsongeschikt zijn geraakt en als gevolg daarvan een WGA-uitkering ontvangen. Conform het WIA-reglement.

Eigenrisicodrager voor de Ziektewet

Vanaf 1 juli 2017 is VPK Packaging Eigenrisicodrager voor de Ziektewet.

De WIA-excedentverzekering

VPK Packaging bv verzekert het arbeidsongeschiktheidsrisico voor het salarisdeel boven het maximum dagloon. Dit geldt dus zowel voor volledig als voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

De genoemde verzekeringen zijn collectieve verzekeringen.

Collectief wil zeggen dat:

- De werkgever optreedt als contractant en premiedebiteur (verzekeringnemer).
- De werknemers (de verzekerden) in loondienst zijn van verzekeringnemer en verplicht verzekerd zijn krachtens de W.I.A.

Alle werknemers, die gezien hun inkomen en/of leeftijd in aanmerking komen voor verzekering van een W.I.A. aanvullingsrente, overeenkomstig de toezeggingen door de verzekeringnemer gedaan, worden verplicht verzekerd.

Verzekerde

Deze verzekering is bestemd voor alle werknemers die een bepaald of onbepaald dienstverband hebben.

Premie

De premie voor de verzekering komt in 2026 en 2027 volledig voor rekening van de werkgever.

Bij bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid richt de verzekeraar zich naar de uitspraken van de uitvoeringsinstantie van de W.I.A.

ARTIKEL 24 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

- 24.1 Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag ter hoogte van 3 maal het maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag, vermeerderd met de opgebouwde vakantietoeslag en de opgebouwde gratificatie.
- 24.2 Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de W.I.A. Tevens zullen eventuele door de werkgever verschafte voorschotten of leningen in mindering gebracht worden.

24.3 *Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:*

- a) De langstlevende der echtgenoten mits deze niet duurzaam gescheiden leefden.
- b) Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgeno(o)t(e) worden gelijkgesteld; niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien 2 ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beide een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

24.4 Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering krachtens de Ziektewet of de W.I.A.

ARTIKEL 25 WERKGEVERSBIJDRAGE VAKVERENIGING

- 25.1 Werkgever verklaart zich bereid om de tussen de FNV enerzijds en de Algemene Werkgeversvereniging anderzijds, de afgesloten overeenkomst inzake de werkgeversbijdrage te zullen volgen. De werkgever zal de laatst herziene regeling werkgeversbijdrage hanteren bij de uitvoering van deze regeling.
- 25.2 De werknemer vóór 1 december, na het vertonen van het bewijs van lidmaatschap van een vakbond aan de afdeling Personeelszaken, een verzoek indienen tot verlaging van de bruto looncomponenten. Dit ter hoogte van de door hem in het desbetreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.
- 25.3 Deze regeling is van toepassing voor zover en voor zolang een algemene regeling tussen de bonden enerzijds en VPK Packaging bv anderzijds van toepassing is.

ARTIKEL 26 VAKBONDswerk IN DE ONDERNEMING

- 26.1 Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de Ondernemingsraad, krijgt de vakvereniging binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimtes, indien daardoor de goede gang van zaken niet verstoord wordt.
- 26.2 De vakvereniging zal de werkgever schriftelijk mededelen welke vakbondsleden uit het personeel een functie bekleden binnen het vakbondswerk in het bedrijf.
- 26.3 In principe zal buiten werktijd vergaderd worden. Wanneer bepaalde groepen of personen van het personeel deze vergaderingen niet kunnen bezoeken door ploegendienst, zullen deze vrijaf met behoud van salaris kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergadering, met dien verstande dat de aanvraag voor dit verzuim tijdig wordt ingediend bij de bedrijfsleiding en het productieproces niet wordt onderbroken.
- 26.4 Een lid van de bedrijfscontactcommissie kan gebruik maken van de telefoon. Tevens kan hij, indien mogelijk, telefonisch bereikt worden.

- 26.5 Het bedrijfscontact-commissiebestuur kan gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf, ten behoeven van de communicatie met haar leden. Het tijdstip waarop deze werkzaamheden plaats kunnen vinden, vindt plaats in overleg met de bedrijfsleiding.
- 26.6 Het bedrijfscontact-commissiebestuur kan schriftelijke informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van de vakbond c.q. het personeel van de onderneming.
- 26.7 De vakbonden kunnen zich in voorkomende gevallen laten vertegenwoordigen door delegaties, welke kunnen bestaan uit de leden van de vakbond werkzaam bij de onderneming. De samenstelling van deze delegaties vindt plaats in overleg met de bedrijfscontactcommissie.
- 26.8 Van een door de vakbond aan te wijzen lid van het vakbondskader zal de ontslagbescherming gelijk worden gesteld met de ontslagbescherming van een lid van de Ondernemingsraad. De werkgever die tot ontslag van een lid van het vakbondskader wil overgaan, moet alvorens een ontslagvergunning aan te vragen, bij een bemiddelingsinstantie aannemelijk maken dat dit ontslag geen verband houdt met activiteiten als lid van het vakbondskader. De verplichting tot het raadplegen van de bemiddelingsinstantie bestaat niet indien er een dringende reden voor ontslag op staande voet bestaat. Onder leden van het vakbondskader worden verstaan: leden van de bedrijfscontactcommissies en zij die zitting hebben in erkende commissies (o.a. veiligheidscommissies, redactiecommissie). De bemiddelingsinstantie bestaat uit 3 leden: 1 aan te wijzen door de vakbond, 1 aan te wijzen door de werkgever en 1 aan te wijzen door beiden.
- 26.9 Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan de vakbond een redelijk aantal uren per jaar ter beschikking.
- 26.10 De werkgever zal, als naar haar oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakvereniging doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakvereniging, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakvereniging genoemde bijeenkomsten.

ARTIKEL 27 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

27.1 De looptijd van de CAO is 24 maanden, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.