

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST

1 juli 2025 tot en met 31 december 2026



Inhoud

Artikel 1	Definities.....	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van partijen	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 5	Aanvang en einde arbeidsovereenkomst.....	6
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur.....	7
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	9
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen	10
Artikel 8a	Loonontwikkeling.....	11
Artikel 8b	Aanvullende vergoeding voor de zorgverzekering.....	11
Artikel 9	Bijzondere betalingen.....	11
Artikel 10	Zon- en feestdagen	16
Artikel 11	Verzuim met behoud van maandinkomen	17
Artikel 12	Vakantie	19
Artikel 13	Vakantietoeslag	22
Artikel 14	Gratificatie	22
Artikel 15	Arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 16	Pensioenregeling.....	24
Artikel 17	Uitkering bij overlijden	24
Artikel 18	Vakbondscontributie.....	25
Artikel 19	Tussentijdse wijziging	25
Artikel 20	Duur van de cao	25
Bijlage 1	Indeling van de functiegroepen	26
Bijlage 2	Salaristabellen.....	27
Bijlage 3	Vakbondsfaciliteiten	29
Bijlage 4	Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid	30
Bijlage 5	Scholingsactiviteiten.....	31
Bijlage 6	Protocol Wet Verbetering Poortwachter.....	32
Bijlage 7	Klacht- en Beroepsprocedure ORBA	33
Bijlage 8	Dienstroosters	35
Bijlage 9	Pensioenregeling.....	36
Bijlage 10	Afspraken uit cao-besprekingen.....	39

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Folding Boxboard Eerbeek B.V. te Eerbeek

als partij aan werkgeverszijde,

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

als partijen aan werknemerszijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever:	De partij aan werkgeverszijde.
Vakvereniging:	Elke partij aan werknemerszijde.
Werknemer:	De persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, van wie de functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 13 conform bijlage 1. Voor de werknemer met een parttime dienstverband gelden de arbeidsvoorwaarden en regelingen naar evenredigheid tenzij anders is bepaald. Geen werknemer in de zin van deze overeenkomst is de vakantiewerker of stagiaire die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidentele arbeid verricht. Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.
Werkweek:	Een tijdvak van maandag tot en met vrijdag.
Maand:	Kalendermaand.
Dienstrooster:	Een regeling met de tijdstippen waarop de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken.
Dienst:	De dagelijkse arbeidsduur die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
Consignatie	Een periode tussen twee opeenvolgende diensten waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
Normale arbeidsduur:	Het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Schaalsalaris:	Het salaris vermeld in bijlage 2.
Maandsalaris:	Het schaalsalaris.
Maandinkomen:	Het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen volgens artikel 9 lid 2 en lid 9 en met een eventuele persoonlijke toeslag volgens artikel 8 lid 4 onder c.
Ondernemingsraad (OR):	De ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen

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

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
2. De werkgever zal ingeval van reorganisatie of fusie handelen conform het daaromtrent gestelde in de WOR en/of het SER-Besluit fusiegedragsregels 2015.
De werkgever zal de vakverenigingen zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, zodat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.
De werkgever neemt op zich de vakverenigingen te zullen informeren over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.
Hierbij dient tevens rekening te worden gehouden met de taak en de positie van de ondernemingsraad.
3. Externe krachten worden ingezet voor 'piek en ziek' boven de formatie. Piekwerkzaamheden zijn tijdelijke en kortdurende werkzaamheden die normaal door (vaste) werknemers worden verricht, maar bijvoorbeeld door een grote hoeveelheid werk en/of beperkte beschikbaarheid van werknemers niet op tijd kunnen worden afgerond. De werkgever zal de ondernemingsraad jaarlijks informeren over de inzet van externe krachten waarbij in ieder geval informatie gedeeld wordt over functies, afdelingen, uren en aantallen.

Voor de inzet van uitzend- of detacheringskrachten maakt de werkgever uitsluitend gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. De werkgever vergewist zich ervan dat de van toepassing zijnde cao op de juiste wijze wordt toegepast en controleert dit regelmatig. De werkgever vergewist zich ervan dat het uitzendbureau zich voor wat betreft de betaling van uitzendkrachten houdt aan de wettelijke betalingen en de inleenbeloning zoals bedoeld in artikel 16 van de ABU cao en de NBBU cao.
4. Om het inzicht in de arbeidsmarkt te bevorderen meldt de werkgever alle daarvoor belangrijke vacatures aan bij de desbetreffende afdeling van UWV.
5. De werkgever verstrekt een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zal overeenkomstig bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld. De bijdrage wordt betaald aan de Stichting Fonds Industriële Bonden.
6. Heeft de werknemer als gevolg van een bedrijfsongeval kosten voor het eigen risico, zoals opgenomen in de Zorgverzekeringswet, dan worden deze door de werkgever vergoed.
7. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze cao ter beschikking.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.
3. De werknemer is gehouden voor zijn dienst- en rusttijd de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster op te volgen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt. 10 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is de werknemer niet gehouden overwerk te verrichten.
5. De werknemer is gehouden binnen het kader van orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven op te volgen.
6. De werknemer is verplicht een schriftelijk verzoek te doen van alle nevenwerkzaamheden tenminste 1 maand voordat hij daarmee start, dan wel bij aanvang van de dienstbetrekking. De werkgever zal binnen 4 weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd zijn beslissing over het al dan niet toestaan van de nevenwerkzaamheden kenbaar maken. De werkgever kan deze toestemming weigeren of er voorwaarden aan verbinden als hij dit kan rechtvaardigen op grond van objectieve redenen. Hiervan is in ieder geval sprake als er strijdigheid ontstaat met het bepaalde in de Arbeidstijdenwet. Hiervan kan sprake zijn als het gaat om nevenwerkzaamheden die concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever of als de nevenwerkzaamheden schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf van de werkgever. Indien de werknemer arbeidsongeschikt raakt als rechtstreeks gevolg van nevenwerkzaamheden waarvoor geen toestemming is verleend, dan vervalt zijn aanspraak op de in artikel 15 bedoelde aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, mits de werkgever de toestemming op grond van een objectieve reden rechtmatig had kunnen weigeren.
7. De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 7:670 lid 3 BW jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die al een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgewenst verplicht de werkgever daarvan schriftelijk mededeling te doen binnen vier weken na de datum van diens verzoek hierom.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze cao.

Artikel 5 Aanvang en einde arbeidsovereenkomst

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

overeengekomen van 2 maanden.

- d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 679 BW, en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

Is het bepaalde in artikel 672 BW van toepassing.

In afwijking van het bepaalde in artikel 672 BW lid 2, lid 3 en lid 6 bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever en voor de werknemer twee maanden.
 - b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

Van rechtswege:

 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden geïnformeerd of de arbeidsovereenkomst eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
4. Het wettelijk opzegverbod tot ontslag tijdens militaire dienst geldt niet voor arbeidsovereenkomsten waarvoor volgens het BW geen opzegtermijn vereist is.
5. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
6. Op een dienstverband dat is ingegaan op of na de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt geldt een opzegtermijn van één maand. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van werkgever, recht op loondoorbetaling gedurende een periode van 13 weken. Het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid geldt conform het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW eveneens gedurende (ten minste) 13 weken. Met ingang van 1 juli 2023 vervalt de tijdelijke overgangsregeling van 13 weken en geldt de wettelijke termijn zoals genoemd in artikel 7: 629 en artikel 7: 670 van 6 weken. Voor de werknemer die nog ziek is op 1 juli 2023 blijft de termijn 13 weken.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster, per afdeling met de betrokken werknemers overeen te komen, met als uitgangspunt dat de arbeidstijdverkorting in principe in halve of hele diensten zal worden gerealiseerd, en dat als regel wordt gewerkt op de eerste vijf werkdagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.

De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1746 uur op jaarbasis netto (afhankelijk van schrikkeljaar en situering van de feestdagen). Voor de in de -losbladige- bijlage genoemde functies is de arbeidsduur op jaarbasis verkort naar 1678 uur, te weten 1746 - 68 uur.
 - b. een tweeploegendienstrooster, dat een periode van twee weken omvat, betrekking heeft op de eerste vijf werkdagen van de week, en dat aangeeft dat de normale arbeidsduur voor de ochtend- en middagdienst ligt tussen 05.00 en 24.00 uur.

Het rooster vangt aan met de eerste ochtenddienst.

De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1746 uur op jaarbasis netto (afhankelijk van schrikkeljaar en situering van de feestdagen). Voor de in de -losbladige- bijlage genoemde functies is de arbeidsduur op jaarbasis verkort naar 1678 uur, te weten 1746 - 68 uur.

- c. Voor de niet in bijlage genoemde functies in dagdienst of tweeploegendienst geldt een gemiddelde arbeidsduur van 1746 uur op jaarbasis netto (afhankelijk van schrikkeljaar en situering van de feestdagen). Voor deze functies zal jaarlijks 68 uur aangewend worden voor de arbeidstijdverkortings door middel van een spaarregeling voor de duur van de arbeidsverhouding.
 - d. een vijfploegendienstrooster zoals in de losbladige bijlage (zie dienstrooster) tot in detail uitgewerkt conform het zogenaamde 11 of 12-dagen moduul met twee of drie ochtend-, twee of drie middag-, twee of drie nachtdiensten en vier of vijf roostervrije dagen.
Op jaarbasis vinden twee collectieve stops plaats:
- een gedurende de kerstdagen met een omvang van 64 uur;
- een rond de jaarwisseling van 48 uur.
2. Incidentele overschrijdingen ten behoeve van het afmaken van de taak voortvloeiend uit het van toepassing zijnde rooster van een half uur of minder worden niet geacht overuren te zijn.
 3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 4. 10 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd wordt de werknemer niet meer verplicht ingedeeld in een dienstrooster met een tijdvak van meer weken/modulen dan hun laatste dienstrooster.
 5. Onverminderd het in deze overeenkomst bepaalde omtrent overwerk, zullen met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen, boven de arbeidsduur en buiten de vastgestelde tijdstippen volgens lid 1 voorbereidende en afregelende werkzaamheden worden verricht op de dag volgend op een zon- of feestdag.
 6. Onder voorbereidende en afregelende werkzaamheden worden gerekend:
 - a. het nazien, in bedrijf stellen en afregelen van stoom- en krachtwerktuigen;
 - b. het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede andere werkzaamheden nodig om het bedrijf in werking te stellen, respectievelijk te stoppen, die niet in productietijd kunnen geschieden.
 7. Een weekend wordt geacht te beginnen op vrijdag na afloop van de middagdienst en te eindigen op maandag om 06.00 uur.
Tijdens de collectieve stops blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.
 8. De werknemer heeft vanaf 7 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd, de mogelijkheid – op eigen verzoek – de werktijd als volgt te verminderen:

Jaren voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd	Uren per kwartaal
7	20
6	32
5	46
4	46
3	48
2	54
1	54

Voor werknemers die in 2015 in dienst zijn van de werkgever en 58 jaar of ouder zijn, geldt in afwijking van bovenstaande dat zij bij het bereiken van onderstaande leeftijd, op eigen verzoek hun werktijd als volgt kunnen verminderen:

Leeftijd	Uren per kwartaal
58	20
59	32
60	44

Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald.

Met de werkgever zal worden overlegd hoe deze regeling gebruikt wordt. De extra vrije tijd zal als regel als hele roostervrije diensten worden gegeven.

Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor uren die niet zijn opgenomen binnen het kwartaal waarin aanspraak daarop is ontstaan.

Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van de ORBA-methode ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, gebaseerd op leeftijd en op functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst.
 - c. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet geldt een aparte loonschaal.
 - Deze loonschaal start op 100% WML en eindigt op 110% WML.
 - Betreffende werknemer komt na 1 jaar werken in aanmerking voor een stap naar 105% WML en na 2 jaar werken voor een volgende stap naar 110% WML.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij plaatsing in een functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal ingedeeld met inachtneming van sub b van dit lid.
 - b. Werknemers, die met het oog op een overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid worden gesteld een opleidingstijd door te maken, kunnen gedurende deze opleidingstijd geen aanspraak maken op een hogere salarisschaal dan de salarisschaal, die geldt voor de tot dusverre door hen vervulde functie.
De duur van de opleidingstijd wordt door de werkgever van geval tot geval in overleg met betrokken werknemer vastgesteld.
 - c. Werknemers, die in opdracht van hun leidinggevende tijdelijk een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal van hun eigen functie. Deze werknemers worden extra beloond volgens artikel 8 lid 5.
3.
 - a. Werknemers, die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin plaatsing in die hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op medische gronden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende zes maanden in hun functiegroep ingedeeld. Indien geen andere in dezelfde functiegroep ingedeelde functie beschikbaar is, wordt de werknemer vervolgens met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, met inachtneming van artikel 8 lid 4c.

4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep van zijn functie, de bijbehorende salarisschaal, zijn schaalsalaris en eventueel de functiejaren waarop dit is gebaseerd. Op verzoek van de werknemer zal werkgever hem het bij zijn functie behorende aantal punten ORBA mededelen.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, met inachtneming van het in lid 2 bepaalde.
Tussentijdse herziening van het schaalsalaris vindt slechts plaats bij indeling in een andere functiegroep op grond van artikel 7 lid 3 onder a, b of c.
2.
 - a. Werknemers, die nog niet de vakvolwassen leeftijd van hun salarisschaal hebben bereikt, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de maand volgende op die waarin hun verjaardag valt (leeftijdsschaal).
 - b. Werknemers, die deze vakvolwassen leeftijd hebben bereikt, ontvangen het schaalsalaris, behorende bij hun functiegroep, functiejaar 1, met ingang van de maand volgende op die waarin hun verjaardag valt.
Behoudens het bepaalde in lid 3 worden eventueel nog beschikbare functiejaren telkens ieder volgend jaar per 1 januari toegekend.
 - c. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn toegekend, wordt het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts met één verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
 - d. Indien de werknemer de vakvolwassen leeftijd van zijn salarisschaal bereikt voor 1 juli, wordt het eerste functiejaar per de eerstvolgende 1 januari toegekend.
3. In afwijking van lid 2 onder a en b, kan aan werknemers, die de daar bedoelde vakvolwassen leeftijd hebben bereikt, uitsluitend in de volgende gevallen een ander aantal functiejaren worden toegekend:
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde salarisverhoging nodig zijn.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c bedoelde inschaling te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - een of meer functiejaren worden toegekend.
4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die de vakvolwassen leeftijd van die salarisschaal heeft bereikt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil bij nul functiejaren tussen de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd van die salarisschaal heeft bereikt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil bij nul functiejaren tussen de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer die de vakvolwassen leeftijd van die salarisschaal heeft bereikt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat op of zo dicht mogelijk boven zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal, dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Voorts vindt jaarlijks per 1 april afbouw van de persoonlijke toeslag plaats met 1% per jaar van het op die datum geldende salaris, met dien verstande dat 10 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd geen afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant daarvan meer zal plaatsvinden.
5. De werknemer die in opdracht van zijn leidinggevende gedurende een volledige dienst een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, en de in zijn salarisschaal voorkomende vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt daarvoor per volledige vervulde dienst een toeslag. Deze toeslag bedraagt 0,30% op het maandsalaris voor elke salarisschaal (functiegroep) die de waar te nemen functie hoger is ingedeeld dan de eigen functie. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.
6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening gehouden wordt met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld. De werkgever zal aan elke werknemer een gedateerde specificatie uitreiken waarop voorkomen de betaaldatum en alle factoren, die op de samenstelling van het maandinkomen betrekking hebben.

Artikel 8a Loonontwikkeling

Gedurende de looptijd van de cao is de volgende salarisverhoging overeengekomen: per 1 juli 2026 worden alle salarissen en salarisschalen 1 tot en met 13 structureel verhoogd met 3,75%.

Artikel 8b Aanvullende vergoeding voor de zorgverzekering

Aan iedere werknemer wordt maandelijks een aanvullende vergoeding voor de zorgverzekering uitgekeerd ter grootte van € 50,- bruto. Indien er aan het einde van enig kalenderjaar voldoende ruimte is in de werkkostenregeling (WKR) wordt de maandelijks bruto-vergoeding van € 50,- netto uitgekeerd.

Artikel 9 Bijzondere betalingen

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

2. **Toeslag voor het werken in ploegendienst**

Voor een geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven als volgt:

- tweeploegendienst systeem 14,0% van het maandsalaris;
- vijfploegendienst systeem 30,0% van het maandsalaris.

3. **Overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg**

- a. Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, wordt hem, indien de overplaatsing plaats vindt in de eerste helft van de maand, de ploegentoeslag respectievelijk de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend.
- b. Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen, dan wel op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
- c. Ter overbrugging van de in lid 3 onder b bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald in de betrokken maand, wanneer de overplaatsing in de eerste helft van de maand plaatsvindt. Wanneer de overplaatsing in de tweede helft van de maand plaatsvindt wordt de volledige ploegentoeslag ook betaald over de volgende maand.
Daarna wordt gedurende vier tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:
 - eerste tijdvak 80% van de inkomstenderving;
 - tweede tijdvak 60% van de inkomstenderving;
 - derde tijdvak 40% van de inkomstenderving;
 - vierde tijdvak 20% van de inkomstenderving.
- d. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest.

Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste acht maanden. Indien binnen één van de afbouwperiodes een hernieuwde overplaatsing plaatsvindt, wordt bij het vaststellen van de daarbij optredende inkomstenderving uitgegaan van het bruto-inkomen, dat de werknemer op het moment van overplaatsing genoot.
- e. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herrekening van de toeslag plaats, dan wel komt de toeslag te vervallen.
- f. Indien de werknemer 3 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd wordt overgeplaatst van de ploegendienst naar dagdienst, dan wel van een ploegendienst met een hogere ploegentoeslag naar een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, behoudt hij de in lid 3 onder c genoemde toeslag van 80% tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. De werknemer die minimaal 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, komt voor deze regeling in aanmerking 7 jaar, voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd. Indien een werknemer 3 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd op grond van deze regeling een toeslag ontvangt, vindt vanaf dat tijdstip geen vermindering plaats van het toeslagpercentage. De toeslag blijft tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, gehandhaafd. In geval de bovenvermelde overplaatsing geschiedt op medische gronden zal vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd het op dat moment verdiende maandinkomen gehandhaafd blijven met verrekening van eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- g. Indien een werknemer op eigen verzoek, door eigen toedoen dan wel als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.

- h. Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst om andere dan persoonlijke redenen geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft.
Indien een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling behorende bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.
- i. **Verschoven dienst**
Een verschoven dienst is een dienst die in opdracht van de werkgever wordt verricht op tijden die buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster vallen, zonder dat de normale arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden. Hij ontvangt hiervoor een toeslag van 0,31% van het voor hem geldende maandsalaris per uur.
- j. De werknemer, niet zijnde de vaste reserve, die in afwijking van het voor hem geldende dienstrooster in opdracht van de werkgever minimaal één cyclus wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt een toeslag van 0,50% van het maandsalaris. Deze toeslag wordt uitbetaald aan het einde van de maand, volgend op die, waarin het recht daarop is ontstaan.
Indien betrokken werknemer gedurende maximaal 3 maanden is overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst wordt hij, na afloop van deze periode, geplaatst in die andere ploeg of dienst.
- k. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand normaliter had moeten werken. Elk meer gewerkt uur wordt betaald met 0,82% van het maandsalaris, uit te betalen aan het einde van de maand, volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.
- l. Van overplaatsing is sprake in de volgende gevallen:
 - van dagdienst naar een ploegendienst;
 - van een ploegendienst naar een andere ploegendienst;
 - van een dienst in cyclus van de ploegendienst naar een andere dienst in cyclus van dezelfde ploegendienst of van een ploegendienst naar dagdienst.
- m. De werkgever zal ernaar streven dat, indien ten gevolge van overplaatsing naar een andere dienst de werknemer roostervrije dagen verliest, dan wel daarvoor niet gelijkwaardige dagen toegewezen krijgt, zo mogelijk op gelijkwaardige dagen vrijaf gegeven kan worden.

4. **Reserve voor de vijfploegendienst**

- a. **Vijfploegendienst:**
Werknemers in dagdienst, die vaste reserve zijn voor de vijfploegendienst, ontvangen een toeslag van 7,5% van het schaalsalaris. Indien een vaste reserve daadwerkelijk invalt ontvangt hij, behalve deze toeslag, per gewerkte dienst in de vijfploegendienst een ploegentoeslag van 1,1% van zijn schaalsalaris.
Voor de invaldiensten tussen vrijdag 20.00 uur en maandag 06.00 uur ontvangt de vaste reserve voor de vijfploegendienst in plaats van 1,1% ploegentoeslag van het schaalsalaris de toeslagen als zijnde afwijkende uren van werknemers in overige diensten conform artikel 9 lid 7d.
Indien en zodra een vaste reserve in een periode van drie weken door de combinatie van zijn vaste werkzaamheden in dagdienst en invallen in de vijfploegendienst meer uren presteert dan behorende bij zijn (basis) dagdienstrooster, wordt het meerdere in overleg met de betrokken werknemer vergoed in vrije tijd.

Mocht in enig geval het verlenen van vervangende vrije tijd niet meer mogelijk zijn, dan kan bij wijze van uitzondering en na overleg met de betrokken werknemer per teveel gewerkt uur 0,75% van zijn schaalsalaris worden uitbetaald. Verrekening van vervangende vrije tijd zal per kwartaal plaatsvinden. Indien een vaste reserve in een periode van drie weken door (vrijwel) onafgebroken invallen in de vijfploegendienst niet het uit zijn dagdienstrooster voortvloeiende aantal werkuren voor diezelfde periode van drie weken behaalt, behoeft dat tekort niet te worden ingehaald.
- b. Indien een vaste reserve gedurende drie maanden onafgebroken in vijfploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij bij voortduren van het werken in deze dienst met ingang van de eerste van de maand daaropvolgende als werknemer in ploegendienst en derhalve niet meer als vaste reserve beschouwd. De in het voorgaande lid omschreven regeling is dan op hem niet meer van toepassing

tot de eerste van de maand, samenvallende met of volgende op het moment, waarop hij weer als vaste reserve wordt aangewezen.

- c. Ten aanzien van de vaste reserves is het bepaalde in de artikelen 6 lid 3, 9 lid 2, 9 lid 3, 9 lid 5, 9 lid 6 en 9 lid 7 (uitgezonderd artikel 9 lid 7d 'afwijkende uren van werknemers in de volcontinuïdient') niet van toepassing.

5. **Toeslag voor consignatie**

- a. Een geconsigneerde werknemer kan alleen opgeroepen worden bij bedrijfsstoringen waarbij voor het opheffen daarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is.
- b. De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn de volgende toeslag op zijn maandsalaris, uit te betalen aan het einde van de maand, volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan:
- per periode van 24 uur op maandag t/m vrijdag 0,75%;
 - per periode van 24 uur op zaterdag, zondag en feestdagen 3,0%.
- c. Wanneer een werknemer binnen een consignatieperiode van 24 uur drie of meer keren wordt opgeroepen om naar het bedrijf te komen, zal vanaf de derde gang telkens een toeslag van 0,5% op zijn maandsalaris worden gegeven.
- d. Als regel kan een werknemer, werkzaam in volcontinuïdient, niet geconsigneerd worden.
- e. Gewerkte uren tijdens consignatie kunnen naar keuze worden uitbetaald, dan wel in vrije tijd worden gecompenseerd. De toeslagen worden als volgt uitbetaald:
- voor uren tussen maandag 06.00 uur tot vrijdag 20.00 uur: 0,31% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
 - voor uren tussen vrijdag 20.00 uur en maandag 06.00 uur: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris.
- f. Indien de geconsigneerde werknemer wordt opgeroepen om naar het bedrijf te komen dan worden de reiskosten vergoed.
- g. Voor de berekening van de arbeidstijd wordt per afzonderlijke oproep tenminste een half uur geteld. Als binnen het half uur na de eerste oproep een tweede (of nog meer) oproep wordt gedaan die binnen het bij de eerste oproep gestarte half uur kan worden afgehandeld, dan telt het half uur maar éénmaal. Wanneer na beëindiging van de arbeid binnen een half uur er opnieuw een oproep wordt gedaan dan telt ook de tussenliggende tijd als arbeidstijd. Voor reistijd wordt 30 minuten gerekend. Een telefonische oproep wordt gerekend als arbeid.

6. **Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf**

Indien een werknemer, die niet geconsigneerd is, in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, niet aansluitend aan de werktijd, een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 0,75% van zijn schaalsalaris, uit te betalen aan het einde van de maand, volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

7. **Betaling van afwijkingen van het dienstrooster**

- a. Van het dienstrooster afwijkende uren zijn de uren die liggen voor of na de normale werktijd per dag of dienst volgens het voor de werknemers geldende dienstrooster.
- b. Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren worden beschouwd:
- het incidenteel overschrijden zoals genoemd onder artikel 6 lid 2;
 - arbeid voor het inhalen van uren waarop de arbeid na overleg met de ondernemingsraad is of zal worden beëindigd en waarbij is overeengekomen dat deze uren ingehaald zullen worden, mits het over deze uren gederfde maandinkomen wordt doorbetaald;
 - wanneer wegens bedrijfsstagnatie uren verzuimd zijn of verzuimd zullen worden zal de werkgever, indien over deze uren het maandinkomen doorbetaald is of doorbetaald zal worden, met de vakverenigingen overleg plegen over de betaling van de eventueel daaruit voortvloeiende inhaaluren.

- c. De werkgever zal alvorens de werknemer opdracht te geven arbeid te verrichten buiten de bij dienstrooster voor hem vastgestelde arbeidstijd, ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.
- d. De gewerkte uren zullen naar keuze van de werknemer in tijd worden gecompenseerd dan wel worden vergoed. De vergoeding bedraagt per uur 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur een toeslag als hieronder aangegeven:

Afwijkende uren van werknemers in de volcontinudienst:

- voor uren tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 20.00 uur: 0,31% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
 - voor uren tussen vrijdag 20.00 uur en zaterdag 06.00 uur: 0,46% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
 - voor uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
 - voor uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag, volgende op een algemeen erkende christelijke feestdag, volgende op een plaatselijke feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door de betrokken werknemer daaraan is deelgenomen: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris.
- De berekening van de betaling van de toeslag van de afwijkende uren zal mede plaatsvinden over de voor betrokkene geldende ploegentoeslag.

Afwijkende uren van werknemers in overige diensten:

- voor uren tussen maandag 06.00 uur tot vrijdag 20.00 uur: 0,31% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
- voor uren tussen vrijdag 20.00 uur en maandag 06.00 uur: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
- voor uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag, volgende op een algemeen erkende christelijke feestdag, volgende op een plaatselijke feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door de betrokken werknemer daaraan is deelgenomen: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris.

Andere afwijkende uren: hieronder te verstaan uren die aangewend worden ten behoeve van opleiding/training/scholing, EHBO/brandweeroefening en dergelijke worden vergoed met 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris. De werknemer heeft niet de keuze om deze uren te compenseren in tijd.

Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, wordt over deze meeruren een toeslag betaald zoals weergegeven onder lid d..

- e. Extra rusttijden, noodzakelijk geworden door arbeid op afwijkende uren, worden, mits doorgebracht op het bedrijfsterrein, tot ten hoogste een half uur als gewerkte tijd beschouwd. Onder doorbrengen van de extra rusttijden in het bedrijf wordt verstaan dat deze rusttijden in of buiten de fabriek dan wel kantoorgebouwen plaats kunnen vinden, mits men blijft op het terrein van de fabriek dan wel van de kantoorgebouwen.
- f. Dit artikel geldt tot 31 december 2025:
De verrekening van vrije tijd, voortvloeiend uit lid 7 onder d, dient per kwartaal plaats te vinden. De verrekening van betalingen, voortvloeiend uit lid 7 onder d, dient per maand plaats te vinden. Over opgebouwde tijd voor tijduren, die als zodanig in het tijdsregistratiesysteem zijn geregistreerd, wordt bij eventuele uitbetaling alleen het basisuur vergoed, zonder de van toepassing zijnde ploegentoeslag. Daarentegen wordt over het opgebouwde Tijd voor tijdsaldo de overeengekomen cao-verhoging toegepast.

- g. Dit artikel geldt vanaf 1 januari 2026:
De verrekening van vrije tijd, voortvloeiend uit lid 7 onder d, dient uiterlijk in het kwartaal volgend op het moment van opbouw plaats te vinden. De verrekening van betalingen, voortvloeiend uit lid 7 onder d, dient per maand plaats te vinden. Over opgebouwde tijd voor tijduren, die als zodanig in het tijdsregistratiesysteem zijn geregistreerd, wordt bij eventuele uitbetaling alleen het basisuur vergoed, zonder de van toepassing zijnde ploegentoeslag. Daarentegen wordt over het opgebouwde Tijd voor tijdsaldo de overeengekomen cao-verhoging toegepast.

8. Verzuimuren of slaapuren

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster werkzaamheden moet verrichten na 22.00 uur, zullen hem ter verzekering van voldoende nachtrust, zogenaamde verzuim- of slaapuren verleend worden. Daartoe zal het gebruikelijke aanvangstijdstip van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde of direct daarop volgende etmaal, evenveel roosteruren met een maximum van negen uur, direct aansluitend aan het einde van de oproep, verschuiven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. Mocht het gebruikelijke aanvangstijdstip van zijn eerstvolgende dienst door voornoemde werkzaamheden worden overschreden, dan begint de telling vanaf het moment van beëindiging van deze werkzaamheden. De verzuim- of slaapuren zijn niet van toepassing wanneer met voornoemde werkzaamheden op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen en verondersteld wordt dat betrokken werknemer een redelijke nachtrust heeft genoten.
- b. Indien de betreffende werkzaamheden in een week drie of meer keren door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 en 05.00 uur zal ook de tijd vrijaf worden gegeven die de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen direct na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden ze in het geheel niet toegekend.
- d. Slaapuren worden voor de ploegendienst in uitzonderingsgevallen (bijvoorbeeld plotselinge ziekte) toegestaan.

9. Toeslag Technische Dienst

Medewerkers van de Technische Dienst ontvangen bovenop hun salaris een toeslag van € 250,- bruto per maand. Deze toeslag is pensioengevend en telt mee voor de berekening vakantietoeslag (art.13) en gratificatie (art.14).

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, de beide kerstdagen, alsmede de dag waarop Koningsdag wordt gevierd en de door de overheid voor de lustrumjaren aangewezen dag ter viering van de Nationale Bevrijding.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel door de dagdienst en de tweeploegendienst niet gewerkt. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
3. Voor de volgens dienstrooster voor de vijf ploegendienst te werken uren op feestdagen is de betaling geregeld als onderdeel van de toeslag genoemd onder artikel 9 lid 2.
4. Indien een werknemer werkt op feestdagen buiten zijn rooster zal hem vervangend vrijaf verleend worden en voor de gewerkte uren geldt een toeslag van 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris.
5. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van vierentwintig aaneengesloten uren te omvatten en te lopen van 00.00 tot 24.00 uur, met uitzondering van Koningsdag en eens in de vijf jaar 5 mei, welke dagen gerekend worden te

lopen van 06.00 uur tot volgende dag 06.00 uur.

6. **Collectieve stops**

De regelingen met betrekking tot de collectieve stops zijn als volgt:

- a. Op 24 en 31 december wordt, met inachtneming van de regeling die getroffen is voor het personeel van de WKC, de tweeploegendienst om uiterlijk 18.00 beëindigd, met dien verstande dat het tijdstip van beëindiging op 14.00 uur kan vallen, echter voor wat betreft de uren tussen 14.00 en 18.00 uur onder aftrek voor de betrokken werknemers van een halve cyclusedienst of een halve verlofdag. In dringende gevallen zal na overleg met de ondernemingsraad eventueel op een ander tijdstip langer gewerkt worden.
- b. Op 24 december wordt de vijfplloegendienst om 14.00 uur beëindigd voor een periode van 64 uur. De werkzaamheden worden derhalve op 27 december om 06.00 uur weer aangevangen.
- c. Op 31 december wordt de vijfplloegendienst om 14.00 uur beëindigd voor een periode van 48 uur. De werkzaamheden worden derhalve op 2 januari om 14.00 uur weer aangevangen.
- d. Van de in lid 6 a, b en c genoemde stop- respectievelijk aanvangstijden kan in overleg met de vakverenigingen worden afgeweken.

Artikel 11 Verzuim met behoud van maandinkomen

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende 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 (geregistreerd) partner met wie de werknemer samenwoont;
- b. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of van het geregistreerde partnerschap en de daarop volgende werkdag;
- c. gedurende een dag of dienst 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 begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerd) partner, van een inwonend kind of pleegkind of van de ouders of schoonouders van de werknemer;
- e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van een niet onder d genoemd kind of pleegkind en broer of zuster van de werknemer;
- f. gedurende een dag of dienst bij de begrafenis of crematie van zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters, grootouders en kleinkinderen van de werknemer, alsmede bij begrafenis of crematie van zwagers, schoonzusters en grootouders van de echtgeno(o)t(e);
- g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of 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. Voor noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, welk bezoek behoudens spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, gedurende ten hoogste twee uren. De werkgever kan in gunstige zin van deze tijdsduur afwijken, mits het bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden. Indien de werknemer een afwijkende tijdsduur nodig heeft, dan treedt de werknemer hierover met de werkgever in overleg.
 - i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende een dag of dienst bij 25-, 40- en 50 jarig dienstverband van de werknemer; de viering van het jubileum staat beschreven in het personeelshandboek;
 - b. gedurende een dag of dienst bij priesterwijding en grote professie van eigen kinderen of pleegkinderen, broers respectievelijk zusters van de werknemer;
 - c. gedurende een dag of dienst bij 12½ -, 25- of 40 jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - d. gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50- of 60 jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ouders of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60 jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e);
 - e. gedurende een dag of dienst en maximaal één maal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, waarbij hij van huis en adres verandert;
 - f. de voor het afleggen van vakexamens benodigde tijd, mits deze examens verband houden met de beroepsuitoefening van de werknemer en hij de werkgever tijdig van de datum waarop de examens plaatsvinden op de hoogte heeft gesteld;
 - g. de werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.
- De werknemer kan geboorteverlof opnemen, als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg, in de vier weken die volgen op de dag dat zijn partner is bevallen. Dit verlof bedraagt maximaal eenmaal de arbeidsduur per week. Tijdens het geboorteverlof betaalt werkgever het maandinkomen volledig door. De werknemer kan vervolgens ook nog aanvullend geboorteverlof opnemen, als bedoeld in artikel 4:2a van de Wet arbeid en zorg. Dit aanvullend geboorteverlof duurt maximaal vijfmaal de arbeidsduur per week. De werknemer moet het verlof binnen een half jaar na de geboorte opnemen. De werknemer ontvangt tijdens het aanvullend geboorteverlof een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van zijn dagloon, met een maximum van 70% van het maximumdagloon. De werkgever is bereid om tijdens het aanvullend geboorteverlof aan te vullen tot 100% van het maandinkomen.
3. Werknemers hebben recht op zorgverlof, als bedoeld in artikel 5 van de Wet arbeid en zorg, om hun zieke kind, partner of ouder de noodzakelijke zorg te geven. Zorgverlof is ook mogelijk voor broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden. Het recht op kortdurend zorgverlof bedraagt ten hoogste 2 keer het aantal werkuren per week, per periode van 12 maanden. Tijdens kortdurend zorgverlof krijgt de werknemer 70% van het maandinkomen. Bij langdurig zorgverlof heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling.
4. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende zes weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.
5. Afwezigheid zonder behoud van salaris (verlet) zal in bijzondere gevallen worden toegestaan, wanneer:
- de werknemer dit minstens twee dagen tevoren aan de werkgever verzoekt;
 - er, ter beoordeling van de werkgever, redelijkerwijze aanleiding voor bestaat;
 - het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat.

6. Het bepaalde in artikel 7:616 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris in de daar bedoelde gevallen is van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren week daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat hij met de vakverenigingen overleg heeft gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.
 - b. De verlenging van de vergunning van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven onder a omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, dit wil zeggen, ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
 - c. Indien de vakverenigingen ter zake het gestelde onder a en b niet binnen één week, na hiertoe door de werkgever in de gelegenheid te zijn gesteld, overleg plegen met de werkgever wordt dit geacht te hebben plaatsgevonden en zal de werkgever zonder nader overleg tot het aanvragen van een vergunning overgaan.
 - d. Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, als bedoeld onder a en b zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarde, dat door deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt. Indien wel een korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt, zal de werkgever een suppletie betalen tot aan het percentage van het dagloon, waarop het uitvoeringsorgaan van de Werkloosheidswet geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet zal toepassen.
 - e. De werkgever zal tijdens een verkorte werkweek de werkelijk gemaakte noodzakelijke kosten vergoeden, waarvoor de werknemer in een normale situatie een vergoeding zou hebben ontvangen.
7. In geval van ouderschapsverlof zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven, voor zover de premies volledig betaald worden.

Artikel 12 Vakantie

- 1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- 2.
 - a. Onder werkdagen worden verstaan alle dagen waarop werknemers volgens hun dienstrooster moeten werken.
 - b. Het opnemen van vakantie wordt geteld in uren. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven op de volgorde zoals hieronder aangegeven:
 - (i) de minimaal wettelijke vakantiedagen van vorig jaar
 - (ii) de bovenwettelijke vakantiedagen van 5 jaar geleden
 - (iii) de minimaal wettelijke vakantiedagen van het lopende jaar
 - (iv) de bovenwettelijke dagen van 4 jaar geleden
 - (v) de bovenwettelijke dagen van 3 jaar geleden
 - (vi) de bovenwettelijke dagen van 2 jaar geleden
 - (vii) de bovenwettelijke dagen van vorig jaar
 - (viii) de bovenwettelijke dagen van het lopende jaar
 - c. De werknemers in dagdienst of tweeploegendienst hebben met inachtneming van het bovenstaande per vakantiejaar recht op 152 uur wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen. Daarenboven

heeft de werknemer recht op 38 uur bovenwettelijke vakantie. De verrekening zal in uren plaatsvinden. Bij een eventuele gelijkmatige verdeling van de arbeidstijdverkortung over de werkdagen wordt een werkdag gelijkgesteld aan 7.6 uur (8 uur minus 5%). Bij andere realisering van arbeidstijdverkortung wordt het reëel te verzuimen aantal uren per dag of dienst geteld.

- d. De werknemer in volcontinudienst heeft echter per vakantiejaar recht op een wettelijke vakantie van 160 uur met behoud van maandinkomen. De verrekening zal in uren plaatsvinden. Daarenboven heeft de werknemer recht op 40 uur bovenwettelijke vakantie.
- e. De werknemer die gedurende het vakantiejaar de 50-, 55-, 57- of 60-jarige leeftijd bereikt, heeft, in aanvulling op de hiervoor onder sub c en d genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op een extra bovenwettelijke vakantie van 8, 16, 24 respectievelijk 32 uur. Deze extra bovenwettelijke vakantie mag als regel alleen worden opgenomen van september tot en met april. Bovenstaande vermelde leeftijden gelden voor werknemers die in 2015 reeds aanspraak maken op extra bovenwettelijke uren.

Voor de werknemer die vanaf 1 januari 2016 de leeftijd van 50 jaar bereikt geldt onderstaand schema.

Leeftijd in vakantiejaar	Extra bovenwettelijke vakantie
52	8
57	16
59	24
62	32

- f. Het vrij opneembare verlof kan in uren opgenomen worden. Aan een werknemer zal, wanneer hij daartoe tenminste 3 dagen tevoren een verzoek doet, op de gewenste uren vrij worden gegeven, tenzij de belangen van het bedrijf zich daartegen verzetten.

In principe bedraagt de aaneengesloten vakantieperiode gedurende de zomervakantie 3 weken waarbij de doelstelling is dat iedere werknemer 21 aaneengesloten dagen (inclusief 3 weekeinden) vakantie kan genieten. De periode van de zomervakantie wordt met de OR vastgesteld.

- g. De werknemer kan de bovenwettelijke en de extra bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid 2 onder c en d, voor zover hij die niet wenst op te nemen:
- verkopen aan de werkgever;
 - sparen voor verlof.

3. Het aantal uren vakantie per vakantiejaar wordt vastgesteld in evenredigheid tot het aantal maanden, dat de werknemer in dat vakantiejaar in dienst was van de werkgever.

Hierbij wordt een werknemer die:

- voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, dan wel de dienst te hebben verlaten;
- na de 15e van enige maand in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die volgende maand in dienst te zijn getreden, dan wel de dienst te hebben verlaten;
- wanneer het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, wordt de vakantie naar evenredigheid berekend en afgerond op het naast bijgelegen veelvoud van een uur.

4. a. De in lid 2 bedoelde vakantie wordt met een evenredig deel verminderd voor elke maand dat de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht. Geen vermindering van vakantie vindt plaats als dit het gevolg is van:
- zwangerschaps-, bevallingsverlof en (aanvullend) geboorteverlof;
 - het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op een in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof, mits de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking de werkgever van dit recht op verlof kennis heeft gegeven;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door de vakvereniging, waarbij de werknemer is aangesloten;
 - onvrijwillige werkloosheid tijdens het dienstverband;
 - het opnemen van adoptieverlof (artikel 3:2 Wet arbeid en zorg).

Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden bovenwettelijke vakantierechten alleen verworven over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder a. de tijdvakken worden samengevoegd als zij elkaar met onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de bovenwettelijke vakantierechten verworven naar rato van werken.

- b. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder a. 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. Dit betreft alleen de bovenwettelijke dagen.
- c. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing. Dit betreft alleen de bovenwettelijke dagen.

5. Voor de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt een werknemer die - anders dan voor herhalingsoefeningen - in militaire dienst is en diens gevolgde geen arbeid voor de werkgever verricht, geacht niet in dienst te zijn van de werkgever.

Een werknemer echter, die na de vervulling van zijn militaire dienstplicht bij de werkgever is teruggekeerd en bij de werkgever nog in dienst is bij de eerstvolgende aaneengesloten vakantie, zal over de vakantie het maandinkomen volledig doorbetaald krijgen. De dan genoten vakantie zal in mindering worden gebracht op de vakantierechten van het betrokken kalenderjaar.

- 6.
 - a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 4 onder a, alsmede de in artikel 11 lid 1 onder d, e of f genoemde omstandigheden, worden niet als vakantie aangemerkt.
 - b. Indien de werknemer tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag arbeidsongeschikt wordt, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
 - c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze vakantie alsnog zal worden opgenomen.
 - e. De werknemer dient de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben.
 - f. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het jaar kan opnemen.
- 8. Uitbetaling ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze opgenomen vakantie is niet toegestaan zolang het dienstverband duurt.

Wettelijke vakantierechten door de werknemer niet opgenomen zijn binnen een half jaar na het jaar dat zij zijn verworven, vervallen. De bovenwettelijke vakantierechten die door de werknemer niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren en worden gelijk na deze periode uitbetaald.

9. Indien de werkgever om gewichtige redenen van bedrijfsbelang na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.

10. a. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst dient de werknemer voor zover het bedrijfsbelang het toelaat de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
- b. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever aan de werknemer de hem nog toekomende vakantierechten in geld uitbetalen op basis van het dan voor hem geldende maandinkomen en hem een verklaring uitreiken waaruit blijkt hoeveel dagen niet opgenomen vakantierechten zijn uitbetaald.
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt bij de berekening van de verworven bovenwettelijke vakantierechten op grond van het bepaalde in lid 4 onder a, in afwijking van het aldaar bepaalde gerekend met een opbouw van vakantierechten over twaalf maanden.
- c. Indien een werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst teveel vakantie en/of verlof heeft opgenomen, is hij verplicht het daarvoor doorbetaalde maandinkomen aan de werkgever terug te betalen.
- d. Bij non-activiteit voorafgaand aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal er overleg zijn met de meeste gereede partij.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli t/m 30 juni.
2. De werknemer ontvangt een bruto vakantietoeslag van 8% van het jaarinkomen. De minimum vakantietoeslag bedraagt op jaarbasis voor een fulltimer per 1 januari 2025 € 2348,- en per 1 juli 2026 € 2477,- .
3. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan het totaal van de twaalf maandinkomens voorafgaande aan de uitbetaling van de vakantietoeslag.
4. Indien het dienstverband in het betreffende vakantietoeslagjaar geen vol jaar heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag berekend naar evenredigheid van het tijdvak, dat de werknemer in dat jaar in dienst is geweest.
De tijd dat de werknemer tijdens de duur van de dienstbetrekking in het betreffende vakantietoeslagjaar geen arbeid verrichtte, anders dan wegens de omstandigheden vermeld in artikel 12 lid 4 onder a, wordt niet voor vakantietoeslag in aanmerking genomen.
5. Bij volledige arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer aanspraak op vakantietoeslag gedurende het tijdvak dat een aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 15 wordt toegekend tot ten hoogste over een tijdvak van twee jaar na het intreden van deze arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn begrepen de eventuele vakantiegeduitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
6. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd uiterlijk in de maand mei, dan wel bij het einde van het dienstverband.

Artikel 14 Gratificatie

1. Jaarlijks aan het einde van het jaar zal aan de werknemer een uitkering worden verstrekt van 8 ⅓% van het jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt hier verstaan het totaal van de twaalf voorafgaande uitbetaalde maandinkomens.
2. Bij een onafgebroken dienstverband van minder dan 1 kalenderjaar wordt voor elke volle kalendermaand het evenredige gedeelte van de onder lid 1 genoemde uitkering betaald.
3. De werknemer, die voor het tijdstip van de uitkering de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt een proportioneel gedeelte van de uitkering, met dien verstande, dat hij deze uitkering ontvangt op hetzelfde tijdstip als waarop de werknemers, in dienst van de werkgever, deze ontvangen.

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid
 - a. **Wetgeving**
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 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - b. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald met als ondergrens het minimumloon.
 - c. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - d. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - e. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Indien de werknemer in het kader van re-integratie op arbeidstherapeutische basis in de onderneming werkzaam is, worden de gewerkte uren 100% uitbetaald.
Pensioenopbouw zal, voor zover fiscaal toelaatbaar, ongewijzigd worden voortgezet.
- Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA criteria), ontvangen gedurende de tweede periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- f. **Maandinkomen**
Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
2. De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
3. 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 belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

- *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 UWV (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbo-dienst);
- 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.

4. **Na afloop van de tweede periode van 52 weken**

Indien de werknemer na afloop van de tweede periode van 52 weken (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt blijft, gelden de navolgende bepalingen.

- a. Gestreefd zal worden naar herplaatsing binnen de onderneming. Ontslag wordt pas aangevraagd als alle mogelijkheden tot herplaatsing binnen de onderneming voldoende zijn onderzocht en herplaatsing niet mogelijk blijkt.
- b. Beloning indien minder dan 35% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte en indien en voor zover in dienst van de werkgever:
Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt, gelden de bepalingen van artikel 8 lid 4c.
- c. Beloning indien tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte en indien en voor zover in dienst van de werkgever:
Het inkomen van de werknemer bestaat uit de volgende componenten:
 - salaris dat met werken wordt verdiend;
 - een toeslag overeenkomstig de bepalingen van artikel 8 lid 4c;
 - een uitkering krachtens de WGA.

5. **Arbeitsongeschiktheidsverzekering**

De werkgever heeft voor de werknemers een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. De verschuldigde verzekeringspremie wordt evenredig verdeeld tussen werkgever en werknemer. De inhoud en voorwaarden van de verzekering zijn opgenomen in het bedrijfsreglement.

Artikel 16 Pensioenregeling

Voor de pensioenregeling wordt verwezen naar bijlage 9.

Artikel 17 Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag ter hoogte van 3x het salaris. Hieronder wordt verstaan het laatst genoten maandinkomen, vermeerderd met de vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
Op dit uit te keren bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WAO/WIA.
Geen uitkering is verschuldigd indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO/WIA.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerde partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. bij ontbreken van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontbreken van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Artikel 18 Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van deze cao wordt de vakbondscontributie meegenomen in de werkkostenregeling.

Artikel 19 Tussentijdse wijziging

Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen sociaal economische aard in Nederland voordoet, dat een van de partijen van oordeel is redelijkerwijze niet langer aan de salarispalingen van deze overeenkomst gebonden te kunnen worden geacht, zijn partijen gehouden hierover overleg te plegen. Indien dit overleg niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid is de partij, die de wijziging heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen per aangetekend schrijven.

Artikel 20 Duur van de cao

Deze cao treedt in werking met ingang van 1 juli 2025 en eindigt met ingang van 1 januari 2027 van rechtswege.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij aan werkgeverszijde:

Partijen aan werknemerszijde:

Folding Boxboard Eerbeek B.V. te Eerbeek

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

Bijlage 1 Indeling van de functiegroepen

A. De indeling wordt nader vastgesteld.

De groepsindeling van de functiegroepen is als volgt:

Functiegroep 1	0	t/m	14½	pnt.
Functiegroep 2	15	t/m	34	pnt.
Functiegroep 3	34½	t/m	53½	pnt.
Functiegroep 4	54	t/m	73	pnt.
Functiegroep 5	73½	t/m	92½	pnt.
Functiegroep 6	93	t/m	105	pnt.
Functiegroep 7	105½	t/m	117½	pnt.
Functiegroep 8	118	t/m	131½	pnt.
Functiegroep 9	132	t/m	151	pnt.
Functiegroep 10	151½	t/m	170½	pnt.
Functiegroep 11	171	t/m	190	pnt.
Functiegroep 12	190½	t/m	210	pnt.
Functiegroep 13	210½	t/m	230	pnt.

Bijlage 2 Salaristabellen

1-1-2025													
Niet Vakvolwassen													
Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
15	980	989											
16	1078	1091	1108										
17	1278	1291	1332										
18	1514	1559	1588	1832									
19	1837	1857	1895	2008	2111	2289	2307						
20	2036	2067	2103	2176	2280	2346	2370						
21	2239	2266	2266	2268	2336	2404	2426	2515					
22			2310	2313	2391	2461	2489	2579					
23				2370	2444	2516	2516	2640	2677	2763			
24							2605	2700	2742	2832			
25									2804	2905	3076		
26										2972	3147		
Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
15	1089	1099											
16	1198	1212	1231										
17	1420	1434	1480										
18	1682	1732	1764	2035									
19	2041	2063	2106	2231	2346	2543	2563						
20	2262	2297	2337	2418	2533	2607	2633						
21	2488	2518	2518	2520	2595	2671	2696	2794					
22			2567	2570	2657	2734	2765	2865					
23				2633	2716	2795	2796	2933	2974	3070			
24							2894	3000	3047	3147			
25									3116	3228	3418		
26										3302	3497		
1-1-2025 Schaal													
Functiejaren	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
0	2488	2518	2567	2633	2716	2795	2894	3000	3116	3302	3497	3725	3956
1	2518	2552	2606	2676	2769	2855	2953	3061	3165	3374	3579	3811	4043
2	2552	2585	2652	2725	2825	2915	3009	3123	3247	3442	3652	3893	4134
3	2585	2609	2696	2774	2873	2972	3073	3187	3316	3518	3729	3971	4220
4		2670	2751	2826	2933	3028	3131	3248	3382	3589	3811	4057	4311
5			2793	2877	2985	3085	3213	3313	3455	3658	3879	4139	4399
6					3045	3140	3261	3380	3521	3732	3959	4223	4484
7							3319	3439	3589	3806	4038	4311	4576
8									3653	3877	4109	4393	4664
9										3951	4190	4476	4750
10											4268	4558	4836

Per 1 juli 2025 is de salaristabel Niet Vakvolwassen vervallen.

Het minimumuurloon in het functiejarendeel van de salarisschaal bedraagt ten minste € 14,- bruto per uur.

1-7-2026	Schaal												
Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
15	1130	1140											
16	1243	1257	1277										
17	1473	1488	1536										
18	1745	1797	1830	2111									
19	2118	2140	2185	2315	2434	2638	2659						
20	2347	2383	2425	2509	2628	2705	2732						
21	2581	2612	2612	2615	2692	2771	2797	2899					
22			2663	2666	2757	2837	2869	2972					
23				2732	2818	2900	2901	3043	3086	3185			
24							3003	3113	3161	3265			
25									3233	3349	3546		
26										3426	3628		
1-7-2026	Schaal												
Functiejaren	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
0	2581	2612	2663	2732	2818	2900	3003	3113	3233	3426	3628	3865	4104
1	2612	2648	2704	2776	2873	2962	3064	3176	3284	3501	3713	3954	4195
2	2648	2682	2751	2827	2931	3024	3122	3240	3369	3571	3789	4039	4289
3	2682	2707	2797	2878	2981	3083	3188	3307	3440	3650	3869	4120	4378
4		2770	2854	2932	3043	3142	3248	3370	3509	3724	3954	4209	4473
5			2898	2985	3097	3201	3333	3437	3585	3795	4024	4294	4564
6					3159	3258	3383	3507	3653	3872	4107	4381	4652
7							3443	3568	3724	3949	4189	4473	4748
8									3790	4022	4263	4558	4839
9										4099	4347	4644	4928
10											4428	4729	5017

Het minimumuurloon in het functiejarendeel van de salarisschaal bedraagt ten minste € 14,- bruto per uur.

Bijlage 3 Vakbondsfaciliteiten

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen in dit kader waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:
 - a. twee publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen;
 - b. beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van ruimte voor het houden van vergaderingen;
 - c. bestuursleden van een bedrijfsledengroep die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe vrijaf geven, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten;
 - d. alleen in dringende gevallen, na overleg met de werkgever, aan bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame bestuursleden van een bedrijfsledengroep en hen daartoe ruimte beschikbaar stellen;
 - e. aan de gezamenlijke vakverenigingen een redelijk aantal werkuren voor boven aangegeven activiteiten beschikbaar stellen. Daarbij zal een maximum van een werkuur per jaar per lid van de vakverenigingen, voor zover op deze leden de cao van toepassing is, niet worden overschreden;
 - f. als regel zal eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.
De vakverenigingen doen werkgever schriftelijk opgave van de samenstelling van het bestuur van de bedrijfsledengroep en van het aantal leden dat zij in de onderneming hebben.
2. Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden na tijdig voorafgaand overleg met werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging die ter zake passende interne richtlijnen zal geven. Goede voortgang van de bedrijfswerkzaamheden mag hierbij niet worden geschaad.
3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers die een functie in de vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
4. De bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen kunnen zich bij de cao-onderhandelingen laten vergezellen door een werknemer/toehoorder.

Bijlage 4 Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid

Werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.

Ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden, alsmede met het oog op de Arbowet, veiligheidsvoorschriften opstellen.

In verband hiermee zal door de werkgever door middel van veiligheidsvoorschriften met name worden aangegeven welke voor de gezondheid schadelijke stoffen in het productieproces gebruikt worden en/of ontstaan tijdens het productieproces.

Tevens zal in deze voorschriften worden aangegeven op welke wijze de voor de gezondheid schadelijke stoffen behandeld dienen te worden. Werkgever zal aan de werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen. De werknemer is verplicht de veiligheidsvoorschriften op te volgen en de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

Bijlage 5 Scholingsactiviteiten

In beginsel is iedere leidinggevende verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn of haar bezetting. De opleiding (functiescholing) zal plaats vinden op de werkplek, dit houdt in dat de afdelingsleiding vaststelt welke kwaliteiten nodig zijn om een zo goed mogelijk product te leveren. De "leerling" zal op de werkplek ondersteuning krijgen van een mentor. Na een praktijkperiode zal blijken of de leerling het (papier)vak zal kunnen leren. Pas als er een vakman in spé in zit zal de leerling naar school (bijv. VAPRO) gestuurd worden.

Ten behoeve van de coördinatie van de diverse opleidingsactiviteiten intern en extern fungeert een opleidingscoördinator. Zijn werkzaamheden bestaan o.a. uit:

- contacten onderhouden met de externe opleidingsinstituten betreffende leerlingen en stagiair(e)s.
- het beheren van de opleidingsadministratie c.q. documentatie
- het regelmatig contacten hebben met de afdelingsleiding en mentoren.

Bij afwezigheid van de coördinator neemt de mentor en afd. P&O de lopende zaken waar.

Verplichte opleidingen, trainingen en scholing worden zoveel als mogelijk tijdens werktijd gepland en gevolgd. Mocht het volgen van verplichte opleidingen, trainingen en scholing niet mogelijk zijn, dan wordt de tijd die besteed is aan de verplichte opleidingen, trainingen en scholing incidenteel en na overleg met P&O vergoed. De vergoeding bedraagt per uur het uurloon verhoogd met een toeslag van 0,31% van het voor de medewerker geldende maandsalaris. De medewerker kan ervoor kiezen om, in plaats van de vergoeding per uur, de tijd besteed aan verplichte opleidingen, trainingen en scholing op te nemen als Tijd voor Tijd. De toeslag van 0,31% wordt altijd uitbetaald.

Er is een separate regeling vastgesteld voor de opleiding "procesoperator" en leden van de BHV organisatie. Deze opleidingen komen niet voor bovenstaande vergoeding in aanmerking.

Bijlage 6 Protocol Wet Verbetering Poortwachter

1. Indien UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling conform artikel 15.1. De totale periode van loondoorbetaling zal maximaal 104 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziekte dag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. Deze afspraak zal in de tekst van de cao worden opgenomen.
2. De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne als een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
3. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen aanvullen.
4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglementen, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Bijlage 7 Klacht- en Beroepsprocedure ORBA

Inleiding

Uitgangspunten

Door de diverse te nemen stappen én de betrokkenheid van de diverse functionarissen wil werkgever een efficiënte en deskundige afhandeling van klachten waarborgen.

De procedure is gericht op het handhaven van de kaders voor het functie- en loongebouw en de rechtvaardige beloning van werknemers.

Klachtencommissie

De klachtencommissie bestaat uit het Hoofd P&O (voorzitter), de Directeur (Algemeen òf Technisch òf Financieel afhankelijk van de afdeling waar deze directeur leiding aan geeft), en een lid van de Ondernemingsraad. De klachtencommissie is bevoegd klachten intern af te handelen.

Beroepscommissie

De beroepscommissie bestaat uit de 'districtsbestuurder van de vakvereniging' (voorzitter), de 'vakverenigingsdeskundige' en 'de adviseur van AWWN' en is bevoegd de klacht te onderzoeken en tot een bindend eindoordeel te komen.

Doel

De klacht- en beroepsprocedure functieclassificatie heeft tot doel klachten met betrekking tot functieclassificatie deskundig te behandelen.

Werkwijze

Processtap	Wie doet wat	Waarmee
1. Melding klacht	De werknemer dient zijn klacht schriftelijk in bij het Hoofd P&O in afschrift aan de leidinggevende	Formulier melding klacht functiewaardering
2. Bespreking met leidinggevende	Leidinggevende bespreekt de klacht met werknemer en probeert tot oplossing te komen	Gesprek
3. Melding klachtencommissie	Indien het gesprek niet tot een oplossing leidt, meldt de werknemer de klacht bij de voorzitter van de klachtencommissie (Hoofd P&O)	'Formulier melding klacht bij Klachtencommissie'
4. Melding klachtencommissie	De voorzitter van de Klachtencommissie (Hoofd P&O) stuurt de klacht naar de 'klachtencommissie' en roept de commissie bijeen	Schriftelijk
5. Heronderzoek	De klachtencommissie voert heronderzoek uit	Beschikbare informatie
6. Resultaat heronderzoek	Het Hoofd P&O meldt het resultaat van het heronderzoek schriftelijk aan werknemer en leidinggevende	Schriftelijk
7. Melding klacht beroepscommissie	Indien werknemer zich niet kan vinden in het resultaat van de uitspraak van de klachtencommissie meldt de werknemer de klacht schriftelijk aan de voorzitter van de 'beroepscommissie' (districtsbestuurder) en in afschrift aan de voorzitter van de klachtencommissie onder vermelding van de aard van de klacht en de uitkomst van het resultaat van de klachtencommissie	'Formulier melding klacht bij beroepscommissie'

Processtap	Wie doet wat	Waarmee
8. Melding klachtencommissie	De voorzitter van de 'klachtencommissie' meldt aan de leden van de klachtencommissie dat de klacht wordt overgedragen aan de 'beroepscommissie'	
9. Melding vakvereniging	De vakbondsbestuurder meldt de klacht bij de 'vakverenigingsdeskundige'	
10. Onderzoek AWWN	De 'vakverenigingsdeskundige' stelt onderzoek in op het bedrijf in aanwezigheid van de voorzitter van de 'klachtencommissie'. Werknemer kan zijn bezwaar mondeling toelichten.	
11. Eindbeoordeling	De 'vakverenigingsdeskundige' en de 'adviseur van AWWN' stellen een eindbeoordeling op en sturen een kopie van de eindbeoordeling aan de werknemer en de voorzitter van de 'klachtencommissie'	
12. Ingangsdatum	Indien er sprake is van een verandering in de groepsindeling van de functie wordt deze van kracht met ingang van de datum waarop betrokken werknemer zijn klacht indiende bij de 'klachtencommissie'	
13. Beoordeling	De 'voorzitter van de klachtencommissie' onderzoekt of de verandering van functiegroep ook van toepassing is op overige medewerkers	Salarisadministratie
14. Doorvoeren arbeidsvoorwaarden	Hoofd P&O stelt een mutatieformulier op en stuurt deze, voorzien van handtekening leidinggevende, algemeen directeur en hoofd P&O naar de salarisadministratie	Formulier 'melding wijziging arbeidsvoorwaarden'
15. Archivering	Een medewerker van de afdeling P&O archiveert de relevante stukken in het personeelsdossier van de werknemer	Personeelsdossier

Bijlage 8 Dienstroosters

1. De dienstroosters worden jaarlijks vastgesteld.
2. Dagdienst: ter inzage op een door werkgever aan te wijzen plaats.
3. Tweeploegendienst: ter inzage op een door werkgever aan te wijzen plaats.
4. Vijfploegendienst: wordt jaarlijks als losbladige bijlage aan de betrokken werknemers uitgereikt.

Bijlage 9 Pensioenregeling

1. De pensioenregeling van Folding Boxboard Eerbeek B.V. (FBE) is vanaf 1 januari 2012 ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna aangeduid met: PGB). Vanaf 1 januari 2012 zijn de Statuten en het Pensioenreglement van PGB alsmede latere wijzigingen daarin van toepassing op de inhoud van de pensioenregeling van FBE.

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken die vanaf 1 januari 2012 bij PGB opgebouwd worden is de voorwaardelijke toeslagverlening van PGB omschreven in artikel 13 van het Pensioenreglement van PGB van toepassing. Deze voorwaardelijke toeslagverlening wordt uitgevoerd door PGB en is voor rekening van PGB. De tot 1 januari 2012 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten bij Stichting Pensioenfonds Mayr-Melnhof Eerbeek zijn niet overgedragen naar PGB, maar zijn verzekerd bij Nationale-Nederlanden (het Mayr-Melnhof fonds heeft deze overgedragen naar Nationale-Nederlanden). Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken uit de middelloonregeling is na 1 januari 2022 geen toeslagverlening meer van toepassing.

2. De pensioenregeling van FBE is vanaf 1 januari 2012 gelijk aan de PGB middelloonregeling zoals vastgelegd in het Pensioenreglement van PGB, met uitzondering van een aantal punten. Vanaf 1 januari 2022 zijn de volgende uitzonderingen van toepassing:

- Het pensioengevend loon in de pensioenregeling van FBE is bepaald op 12 maal het vaste maandsalaris (inclusief de ploegentoeslag) vermeerderd met de vakantietoeslag en met de dertiende maand uitkering;
- Het pensioengevend loon in de pensioenregeling van FBE is gemaximeerd op € 137.800 (niveau 2025). Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan het dan geldende fiscaal maximale pensioengevend loon;
- De franchise in de pensioenregeling van FBE is gelijk aan de fiscaal minimale franchise als omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964 (enkelvoudig AOW-gehuwd inclusief vakantietoeslag maal 100/75). Deze franchise is gelijk aan € 18.475 (2025). Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de dan geldende fiscaal minimale franchise;
- De pensioengrondslag in de pensioenregeling van FBE is gelijk aan het hierboven genoemde pensioengevend loon verminderd met de hierboven genoemde franchise;
- De deelnemersbijdrage in de pensioenregeling van FBE is gelijk aan de werknemersbijdrage zoals hierna beschreven in lid 5 van deze bijlage;
- Het deelnemerschap vangt aan op de eerste dag van indiensttreding bij FBE;
- Het verzekerde ouderdomspensioen in de pensioenregeling van FBE is gebaseerd op de PGB middelloonregeling zoals gedefinieerd in artikel 7 van het Pensioenreglement van PGB en kent sinds 1 januari 2015 een opbouwpercentage van 1,875% van de hiervoor genoemde pensioengrondslag. Dit opbouwpercentage is per 1 januari 2021 verlaagd naar 1,693% op grond van de afspraken in lid 7 van deze bijlage. Per 1 januari 2025 is het opbouwpercentage 1,737%;
- Het partnerpensioen in de pensioenregeling van FBE kent een opbouwpercentage van 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen. Bij overlijden van een deelnemer wordt aan de partner van de deelnemer een partnerpensioen toegekend van maximaal 70% van het reglementaire ouderdomspensioen dat vanaf de datum van deelname tot en met de overlijdensdatum is opgebouwd plus 70% van het ouderdomspensioen dat vanaf de overlijdensdatum tot aan de pensioeningangsdatum zou zijn verworven bij ongewijzigde voortzetting van het deelnemerschap;
- Het wezenpensioen in de pensioenregeling van FBE kent een uitkeringspercentage van 14% van het ouderdomspensioen;
- Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid volgens de volgende tabel:

Mate van AO	Mate van premievrije pensioenopbouw
Tot 35%	0%
35%-45%	28%
45%-55%	35%
55%-65%	42%
65%-80%	50%
80%-100%	70%

- Sinds 1 januari 2015 is er een collectieve ANW-hiaat verzekering afgesloten bij PGB, waarin alle werknemers worden opgenomen. Na overlijden van de werknemer ontvangt de partner van de werknemer een direct ingaand ANW-hiatenpensioen en dit pensioen wordt uitbetaald tot maximaal de

AOW-gerechtigde leeftijd van de partner. In 2025 is het verzekerd ANW-hiatenpensioen € 20.609(bruto jaarbedrag).

3. De financiering van de pensioenregeling (Collective Defined Contribution regeling) is in de hierna volgende leden nader uitgewerkt en werkt in grote lijnen als volgt.

Werkgever en werknemers betalen hun vaste premie zijnde 24,25% van de som van de pensioengrondslagen voor de werkgever en 8,75% van de som van de pensioengrondslagen voor de werknemers (uitgezonderd een gesloten groep reeds bestaande werknemers in verband met gemaakte afspraken in het verleden). Dit is het vaste pensioenbudget van waaruit alles gefinancierd moet en gaat worden.

Uit het vaste pensioenbudget wordt allereerst de collectieve ANW-hiaatverzekering bij PGB gefinancierd (2025: circa 0,6% van de pensioengrondslagsom). Vervolgens wordt de middelloonregeling bij PGB gefinancierd (2025: 31,95% van de pensioengrondslagsom).

4. FBE betaalt voor de financiering van de
- middelloonregeling van FBE bij PGB, en
 - de collectieve ANW-hiaat verzekering van FBE bij PGB,
- een vaste werkgeverpensioenbijdrage ter grootte van 24,25% van de som van de pensioengrondslagen (pensioengrondslag zoals hiervoor beschreven in lid 2 van deze bijlage).

Naast deze vaste pensioenbijdrage betaalt FBE afzonderlijk de eventuele aanvullende redelijke en noodzakelijke kosten voor de accountant, actuaris en eventuele (andere) adviseurs voor zover dit betrekking heeft op de pensioenregeling die bij FBE geldt.

FBE is naast deze vaste pensioenbijdrage en eventuele aanvullende kosten geen andere bijdragen of kosten verschuldigd voor de financiering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

5. De werknemers betalen jaarlijks een vaste eigen pensioenbijdrage ter grootte van 8,75% van de pensioengrondslag (pensioengrondslag zoals hiervoor beschreven in lid 2 van deze bijlage). Deze bijdrage wordt gebaseerd op de parttime pensioengrondslag op basis van het daadwerkelijke aantal (contract) uren van de medewerker.

Deze werknemersbijdrage komt bovenop de werkgeversbijdrage, zoals hiervoor genoemd in lid 4 van deze bijlage.

6. De totale pensioenbijdrage van FBE en de werknemers, zoals hiervoor genoemd in lid 4 en 5 van deze bijlage, wordt jaarlijks aangewend in de volgende volgorde:

- 1) Betaling verschuldigde premie aan PGB voor de collectieve ANW-hiaat verzekering (circa 0,6% (2025);
- 2) Betaling verschuldigde premie aan PGB voor de middelloonregeling (31,95% (2025);

7. Jaarlijks zal door PGB worden bepaald welk opbouwpercentage gehanteerd kan worden gegeven het totaal beschikbare budget zoals benoemd in lid 3. Dit wordt gedaan aan de hand van de standaard premie (doorsneepremie) zoals PGB deze jaarlijks vaststelt. Het beschikbare budget wordt volledig aangewend voor pensioenopbouw en de ANW-hiaatverzekering.

Indien in enig jaar met het budget een fiscaal maximaal opbouwpercentage van 1,875% kan worden bereikt en de ANW-hiaatverzekering kan worden gefinancierd, zal het resterende budget in een opvolgend jaar worden gebruikt ten behoeve van extra pensioenopbouw bij PGB. Indien dan nog een budget resteert wordt dit – op een nader overeen te komen wijze - aangewend voor de transitie die naar verwachting plaats zal vinden als gevolg van invoering van het Pensioenakkoord. Een en ander wordt jaarlijks door de Pensioencommissie (zie lid 10) bijgehouden.

8. FBE heeft geen recht op premiekorting of terugstorting van premie. Dat wil zeggen dat FBE onder geen enkele voorwaarde recht heeft op een premiekorting dan wel een terugstorting van de pensioenbijdragen zoals genoemd in lid 3 van deze bijlage.
- FBE heeft geen bijstortingsverplichting. Dat wil zeggen dat FBE onder geen enkele voorwaarde verplicht kan worden om meer bij te dragen dan de pensioenbijdrage zoals genoemd in lid 4 van deze bijlage.

9. FBE behoudt zich het recht voor de premiebetaling voor zover deze betrekking heeft op haar bijdrage te verminderen of te beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden een en ander nadat de vakverenigingen hierover zijn geïnformeerd.
10. FBE heeft een pensioencommissie ingesteld. De leden worden bij stemming benoemd op voordracht van de ondernemingsraad van FBE en vakverenigingen. FBE betreft de pensioencommissie bij vraagstukken en beslissingen die direct van invloed zijn op de pensioenrechten en de pensioenaanspraken van de (gewezen) deelnemers. De commissie werkt op basis van een taakbeschrijving en/of (specifieke) opdrachtbeschrijving.
11. Medio 2022 is een toetsmoment gehouden om te bepalen of FBE gebruik wenst te maken van het 'overgangsrecht' zoals is opgenomen in het concept wetsvoorstel Wet Toekomst Pensioen (dd 16 december 2020). Het overgangsrecht houdt in dat wordt overgestapt naar een beschikbare premieregeling waarbij huidige werknemers een leeftijdsafhankelijke premie-inleg mogen behouden. Dit onderzoek is uitgevoerd door de Projectgroep Pensioen die bestaat uit de Pensioencommissie, enkele werknemers en een afvaardiging namens werkgever. Besloten is om geen gebruik te maken van het overgangsrecht, maar de bestaande regeling bij PGB vooralsnog te continueren. Dit is teruggekoppeld aan sociale partners.

Bijlage 10 Afspraken uit cao-besprekingen

1. Arbeidsparticipatie 'Wajongers'

De werkgever zal bij het vervullen van vacatures een voorkeursbeleid voeren met betrekking tot mensen met een zogenaamde "Wajong uitkering". Dit uiteraard bij gelijke geschiktheid van de kandidaten. Dit voorkeursbeleid zal in lijn zijn met het protocol van AWWN, FNV, CNV en De Unie.

2. RVU

FBE roept een tijdelijke RVU-regeling in het leven, met als ingangsdatum 1 januari 2022 (effectief met ingang van 1 april 2022) en eindigend uiterlijk 31 december 2025. Voor de doelgroep sluit FBE aan bij de definitie zware beroepen uit de sectoranalyse Papier en Karton, die onze brancheorganisaties en vakbonden FNV en CNV hebben afgesproken. Deze definitie luidt als volgt:

Functies in ploegendienst, vanaf 2 ploegendienst in de sector papier- en kartonproductie *en* functies waarbij sprake is van oproep in het kader van consignatiediensten die van invloed zijn op het dag-nachtritme, en *waarvoor tevens geldt*, Werkzaam in de productie, inclusief het technisch onderhoud (monteurs) en de logistieke functies (aan- /afvoer) en *waarvoor tevens geldt*, Lang werkzaam in deze functie/bij deze werkgever (minimaal 10 jaar).

FBE is bereid soepel om te gaan met de 10 jaarseis bij FBE, als werknemers elders aantoonbaar in dezelfde zware functies hebben gewerkt, mits wordt voldaan aan de 10 jaarseis in totaliteit.

Gedurende de looptijd van de cao, dus tot en met 31 december 2026, kunnen werknemers vanaf 3 jaar voor hun AOW-datum een verzoek indienen hiervan gebruik te willen maken.

Deelname betekent dat de arbeidsovereenkomst, op verzoek van de werknemer, wordt beëindigd via een vaststellingsovereenkomst waarbij geen transitievergoeding wordt uitbetaald.

De werknemer dient zijn deelname uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan zijn gewenste uitdiensttredingsdatum schriftelijk aan werkgever kenbaar te maken. In het kader van een zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen werkgever en werknemer in overleg nadere vertrekafspraken maken. Indien de bezetting dit mogelijk maakt, kan ook een eerdere vertrekdatum overeengekomen worden.

De werknemer krijgt maximaal 3 jaar lang, tot aan zijn AOW-datum, een maandelijkse RVU-uitkering ter hoogte van het fiscaal maximaal vrijgestelde bedrag. Op dit moment (2025) is de maximale RVU uitkering € 2273,- per maand. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Deeltijdwerknemers ontvangen deze uitkering naar rato van hun individuele arbeidsduur.

Werknemers met wie al een vertrek- c.q. pensioendatum is overeengekomen komen niet in aanmerking voor deelname aan de RVU-regeling. Werknemers met een WIA (WGA- of IVA-uitkering) kunnen deelnemen aan de RVU-regeling voor zover zij naast de uitkering werkzaamheden verrichten en loon uit arbeid ontvangen. Werknemers die voldoen aan de voorwaarden van de doelgroep en deelname aan de RVU-regeling overwegen, kunnen financieel advies vragen waarvan FBE tot max. € 300,- de kosten vergoedt.

De tijdelijke regeling wordt vanaf 1 januari 2026 voor medewerkers die een functie vervullen die voldoet aan de criteria 'zwaar werk' gecontinueerd. FBE, FNV en CNV zullen in 2025 met elkaar in gesprek gaan om te bepalen welke functies dit zijn. Daarnaast zullen zij onderzoeken welke preventieve maatregelen genomen kunnen worden om zwaar werk en overwerk in ploegendienst te voorkomen en een gezonde en veilige werkomgeving te creëren.

3. Periodiek Overleg

Tijdens de looptijd van de cao zal FBE periodiek met FNV, CNV en de ondernemingsraad overleggen. Tijdens dit overleg zullen onder andere de onderwerpen 'onvrede op de werkvloer' en 'een gezonde en veilige werkomgeving' worden besproken.

4. Resultaat afhankelijke uitkering (RAU).

In 2025 zullen FBE, FNV, CNV en de ondernemingsraad een resultaat afhankelijke uitkering uitwerken. De RAU wordt gebaseerd op meerdere, verschillende parameters en kent een maximale uitkering van € 1500,- bruto. De ingangsdatum van de RAU is 1 januari 2026.