

Cao DS Smith Packaging Netherlands BV 2014-2016

INDEX

ARTIKEL		Pagina
1	Definities	2
2	Verplichtingen werkgever	3
3	Verplichtingen vakvereniging	7
4	Verplichtingen werknemer	7
5	Indiensttreding en ontslag	8
6	Dienstrooster en arbeidsduur	11
7	Functiegroepen en salarisschalen	14
8	Toepassing salarisschalen	18
9	Bijzondere betalingen	19
10	Verzuimuren na 22.00 uur	25
11	Zon- en feestdagen	25
12	Verzuim met behoud van inkomen	26
13	Vorming jeugdige werknemers	28
14	Verzuim zonder behoud van inkomen	29
15	Vakantieregeling	31
16	Vakantietoeslag	36
17	Levensfaseverlof	36
18	Arbeidsongeschiktheid (1 ^e ziektedag voor 1 januari 2004)	37
18A	Arbeidsongeschiktheid (1 ^e ziektedag op of na 1 januari 2004)	38
19	Uitkering bij overlijden	41
20	Pensioenregeling	42
20A	Wettelijke wijzigingen	44
21	Wijzigingen gedurende de looptijd van de cao	44
22	Duur van de overeenkomst	45
23	Vakbondswerk in de onderneming	45
BIJLAGE I	Functies behorende tot de cao	48
BIJLAGE II	Functiegroepen	49
BIJLAGE III	Eindejaarsuitkering	50
BIJLAGE IV	Salarisschalen	51
BIJLAGE V	Werkgeversbijdrage	53
BIJLAGE VI	Gezondheidszorg	54
BIJLAGE VII	Aanvullende afspraken	55
BIJLAGE VIII	Protocollaire afspraken	56
BIJLAGE IX	Protocol Wet verbetering poortwachter	58
BIJLAGE X	Beroepsprocedure functieonderzoek	59
BIJLAGE XI	Levensfaseverlof	62

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever:
DS Smith Packaging Netherlands BV (dit betreft de vestigingen Eerbeek, Zaandam, Hoek van Holland en de bedrijfsonderdelen Paper Supply Platform en Procurement)
DS Smith Tilburg CV (dit betreft de vestigingen Tilburg en Loven)
- b. Vakvereniging:
elk van de vakverenigingen, die deze overeenkomst is aangegaan.
- c. Werknemer:
elk personeelslid (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of behoort te zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
- d. Ondernemingsraad:
de op grond van de Wet op de ondernemingsraden in de onderneming ingestelde ondernemingsraad c.q. een commissie uit die raad, dan wel, voor zover in de onderneming geen ondernemingsraad aanwezig is, het in de onderneming aanwezige orgaan van overleg tussen de werkgever en de werknemers.
- e. Week:
een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandag.
- f. Maand:
een kalendermaand.
- g. Dienstrooster:
de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen hij gewoonlijk zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en/of eventueel te onderbreken.
- h. Dienst:
de dagelijkse arbeidsduur die volgens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
- i. Salaris:
het schaalsalaris, als bedoeld in bijlage IV van deze overeenkomst.

- j. **Inkomen:**
het salaris, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag, als bedoeld in artikel 9 lid 1 onder a en met eventuele persoonlijke toeslagen, als bedoeld in artikel 7 lid 4 onder e.

Artikel 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze cao geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 21 lid 5 en 22.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de cao van toepassing wordt verklaard.
5. De werkgever ziet erop toe, dat binnen 2 maanden na goedkeuring van de cao, respectievelijk van de gewijzigde bepalingen, aan iedere werknemer de geldende teksten worden verstrekt.
6. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties kunnen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg in de ondernemingsraad.
7. De werkgever zal indien hij overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, onverminderd de verplichtingen, die voortvloeien uit het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000, de hieruit voortvloeiende sociale consequenties betrekken en:
 - a. zodra de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakverenigingen, ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de te overwegen maatregelen;
 - b. de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal van hen voortvloeiende consequenties, bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad;

- c. de werkgever zal indien voor de werknemers of een aantal van hen gevolgen te verwachten zijn in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen;
 - d. de financiële regelingen, die voorkomen in en voortvloeien uit het onder c beschreven sociaal plan, komen voor zover daarin niet voorzien bij een wettelijke of algemene regeling ten laste van de werkgever.
8. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaande toestemming van de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode van 24 maanden worden verricht. Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten, waarbij in principe de huidige praktijk ten aanzien van beloning en werktijden van uitzendkrachten gehandhaafd zal worden;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten.
- c. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-4400-1 gecertificeerd zijn en aangesloten zijn bij de Stichting Normering Arbeid.
9. De werkgever zal de vakverenigingen informeren over de investeringsplannen en/of organisatorische wijzigingen in de ondernemingen, voor zover advies

wordt gevraagd aan de ondernemingsraad. Hierbij zal inzicht worden gegeven in de sociale gevolgen op korte en lange termijn.

10. De werkgever zal, binnen het kader van de mogelijkheden, al die maatregelen treffen die nodig zijn om de werknemer zijn werkzaamheden zo gezond en veilig mogelijk te laten verrichten. (Dit betreft onder andere maatregelen op het gebied van gebruik van gevaarlijke stoffen, lawaai, temperatuur, tocht.)
11.
 - a. De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid.
 - b. Indien naar het oordeel van de werkgever gedurende de looptijd van de cao het niveau van de werkgelegenheid niet gehandhaafd kan worden ten gevolge van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig overleg plegen met de vakverenigingen.
 - c. Indien die bijzondere omstandigheden naar het oordeel van de werkgever collectief ontslag onvermijdelijk maakt, zal hij tijdig overleg plegen met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
 - d. In het geval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf of een onderdeel daarvan acht. Dit laat onverlet de vrijheden van de vakverenigingen in deze.
 - e. Teneinde de onder a genoemde werkgelegenheidsdoelstelling controleerbaar te houden, zal per vestiging eenmaal per 3 maanden een overleg tussen werkgever en vakverenigingen plaatsvinden, waarin de werkgever verslag doet van de ontwikkelingen in de achterliggende, alsmede van de verwachtingen voor de komende periode.
12. De werkgever zal vacatures die ontstaan door natuurlijk verloop in principe opvullen. Wanneer de werkgever hiervan af wil wijken dan zal dit in overleg met de ondernemingsraad en na overleg met de vakvereniging plaatsvinden.
13. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures in overleg met de ondernemingsraad bepalen of intern in de vacature kan worden voorzien zonder een interne sollicitatieprocedure. Indien dit niet het geval is, dan zullen werknemers in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren, alvorens 2 weken daarna de vacature bij het UWV wordt gemeld en wordt overgegaan tot een externe wervingsprocedure.
14. De werkgever zal – in samenspraak met de ondernemingsraad en na ingewonnen advies van de Arbodienst – optimaal pogen om voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, passende arbeid in de onderneming beschikbaar te stellen, teneinde ontslag voor deze werknemers te voorkomen.
15.
 - a. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen,

en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid en de toetsing op de gevolgen voor de werkgelegenheid.

Bij de gegevens kunnen onder andere worden betrokken:

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

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

16. De werkgever zal bij de salarisbetaling aan elke werknemer schriftelijk een duidelijke specificatie geven van de bestanddelen waaruit het inkomen is samengesteld, alsmede van alle inhoudingen daarop.

17. Vakbondscontributie

De werkgever biedt de mogelijkheid om voor vakbondsleden die dit wensen, onder bepaalde voorwaarden op een nader te bepalen moment eenmalig per jaar hun vakbondscontributie in mindering te brengen op het inkomen, waardoor voor de werknemer een fiscaal voordeel ontstaat.

Deze mogelijkheid wordt geboden mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. Als gevolg van de verplichte invoering van de werkkostenregeling per 2015 is de fiscale vrijstelling van deze vergoeding vervallen. Werkgever is bereid om in het kalenderjaar 2015 de toekenning van de netto vergoeding van de vakbondscontributie in ruil voor bruto loon voort te zetten. Bij de volgende cao-onderhandelingen wordt de stand van zaken rond dit onderwerp besproken.

18. Verzoeken voor deeltijdwerk

De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken in beginsel honoreren, tenzij bedrijfs(organisatorische) redenen zich daartegen verzetten.

De werkgever zal een afwijzing van een verzoek schriftelijk motiveren.

De ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld de ontwikkelingen te volgen.

19. Rouwbegeleiding werknemer

De werknemer heeft in geval van overlijden van een gezinslid of familielid in de eerste graad recht op deskundige begeleiding door de Arbodienst van werkgever, dan wel een andere door de werkgever aan te wijzen deskundige instantie. Deze begeleiding geschiedt op kosten van de werkgever gedurende een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen rouwperiode.

20. Wajong

De werkgever spreekt de intentie uit om bij vacatures waar mogelijk het inzetten van Wajongers te bespreken. Daarbij speelt wel dat de mogelijkheid

moet blijven bestaan om re-integratiemogelijkheden voor eigen werknemers in stand te houden.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakverenigingen verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te zullen bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 21 lid 5 en 22 en daarbij hun medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf. Indien een dergelijke actie door derden mocht worden ondernomen, zal het voorafgaande eveneens van toepassing zijn.

Artikel 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. 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 in acht te nemen.
2. De werknemer is gehouden voor wat zijn werk- en rusttijd betreft, de bepalingen van de bij de werkgever van toepassing zijnde dienstroosters in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de op zijn dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van de cao in acht neemt. De werkgever zal bij zijn beslissing met de belangen van de werknemer terdege rekening houden. Voor werknemers geldt vanaf 7 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd geen verplichting tot het verrichten van overwerk.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.

5. Indien de werknemer enige betaalde arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten dient hij dit schriftelijk ten minste 1 maand van te voren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt. Indien de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst al nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit aan de werkgever schriftelijk mee te delen. De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod bij herhaling overtreedt op staande voet te ontslaan. In het kader van de Arbeidstijdenwet is de werknemer verplicht de werkgever te melden dat hij nevenwerkzaamheden verricht.
De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden, en voor het verrichten van die werkzaamheden geen toestemming heeft, verliest elke aanspraak op de in artikel 18 en artikel 18A geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.

Deze verplichting vervalt na beëindiging van de dienstbetrekking, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald of het niet publieke/openbare bedrijfsinformatie/aangelegenheden betreft.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd voor 2 jaar geldt voor zowel werkgever als werknemer een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die korter duurt dan 2 jaar geldt voor zowel werkgever als werknemer een proeftijd van één maand. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Als regel wordt een arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, te weten:
 - a. voor een bepaalde tijdsduur;
 - b. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard;
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei.
4. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip, genoemd in de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van het bepaalde in lid 7. Ditzelfde geldt, in afwijking van het in artikel 7: 668 en 668a BW bepaalde, ook in geval een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voortgezet of arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd.
5. Aanzegtermijn (geldt voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die eindigen op of na 1 februari 2015)
De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee:
 - of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten,
 - en bij voortzetting, onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.

Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden, of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
6. Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan, met inachtneming van het bepaalde in lid 7.
7. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld onder lid 3 langer duurt dan 24 maanden, respectievelijk binnen 24 maanden meer dan 2 keer wordt verlengd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, wordt de arbeidsovereenkomst omgezet in een voor onbepaalde tijd.
8. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 of 679 BW en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, kan de dienstbetrekking door zowel werkgever als werknemer onmiddellijk worden beëindigd.
9. Het bepaalde in artikel 7: 670 lid 1 en lid 3 BW (verbod tot opzegging tijdens arbeidsongeschiktheid en vervulling militaire dienstplicht) is niet van toepassing op de in lid 3 bedoelde arbeidsovereenkomst. De uitsluiting van het verbod tot opzegging tijdens arbeidsongeschiktheid is van kracht tot 1 juli 2015.
10. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist, zodra de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

11. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan, behoudens het bepaalde in lid 8 en lid 10, worden opgezegd met inachtneming van de opzegtermijnen volgens artikel 7: 672 BW. (Door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn: bij 0-5 jaar diensttijd: 1 maand, 5-10 jaar: 2 maanden, 10-15 jaar: 3 maanden, 15 jaar of langer: 4 maanden; de opzegtermijn die de werknemer in acht moet nemen bedraagt 1 maand). De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand. Daarbij geldt de volgende overgangsmaatregel: van de werknemer die op 1 januari 2008 45 jaar of ouder is, wordt eenmalig de lengte van zijn opzegtermijn op 31 december 2007 vastgesteld, op basis van de oude wettelijke bepalingen. Is deze opzegtermijn langer dan op grond van artikel 7: 672 BW geldt, dan blijft deze vastgestelde opzegtermijn van kracht, zolang de werknemer in dienst blijft van de werkgever. Als op een gegeven moment voor deze werknemer op basis van artikel 7: 672 BW een langere opzegtermijn gaat gelden dan die op basis van de oude wettelijke bepalingen, dan wordt de nieuwe opzegtermijn van toepassing.
12. Als een arbeidsovereenkomst met een werknemer na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt voortgezet dan wel aangegaan, is de opzegtermijn zoals vermeld in lid 11 niet van toepassing. In dit geval geldt een opzegtermijn van één maand tegen het einde van de kalendermaand, tenzij schriftelijk een andere termijn is overeengekomen.
13. In het geval dat de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorkeur gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een jaar verlopen is sinds hun ontslag.
14. De werkgever zal van enig verzoek tot ontbinding of tot toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst een afschrift aan de werknemer uitreiken, dan wel indien dat redelijkerwijs niet mogelijk is een afschrift naar diens bij de werkgever bekende verblijfadres zenden op de dag van verzending van het betreffende, hierboven aangeduide verzoek.
15. Voorafgaande uitzendrelaties
In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW geldt ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau. Daarbij geldt wel dat de termijn van artikel 7:668a BW (zijnde 3 jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Artikel 6

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Dagdienst
 - a. Een dagdienstrooster dat de eerste vijf werkdagen van de week omvat en een normale tijdsduur aangeeft van ten hoogste 40 uur per week, met dien verstande dat de normale werktijd per werknemer gemiddeld 38 uur per week zal bedragen. Tenzij op grond van lid **9 onder b** anders is bepaald, wordt in de dagdienst als regel gewerkt op de eerste vijf werkdagen van de week, tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. Het verschil tussen 38 en 40 uur zal worden ingeroosterd.
2. Tweeploegendienst
 - a. Een tweeploegendienstrooster dat:
 1. een periode van twee weken omvat;
 2. betrekking heeft op de eerste vijf dagen van de week;
 3. een normale arbeidsduur aangeeft van maximaal 8½ uur per dienst en van maximaal 42½ uur per week en gemiddeld 77½ uur per cyclus van 2 weken, met dien verstande dat de normale werktijd per werknemer 38 uur per week zal bedragen;
 4. aangeeft dat de normale arbeidsduur ligt voor de ochtend- en middagdienst tussen 05.00 en 24.00 uur;
 5. het verschil tussen rooster en 38 uur zal worden gecompenseerd met 3½ dag roostervrij per jaar.
 - b. Twee ploegendienst 36 uur: een tweeploegendienst rooster dat:
 1. een normale arbeidsduur aangeeft van 9 uur per dienst en van maximaal 45 uur per week, met dien verstande dat de normale werktijd per werknemer 36 uur per week zal bedragen;
 2. aangeeft dat de normale arbeidstijd ligt voor de ochtend- en middagdienst tussen 05.00 en 24.00 uur;
 3. het verschil tussen 36 en 45 uur zal worden ingeroosterd met 1 roostervrije dag per week.
3. Drieploegendienst
 - a. Een drieploegendienstrooster dat
 1. een periode van drie weken omvat;
 2. betrekking heeft op de eerste vijf werkdagen van de week, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst arbeid moet verrichten, zoals dat aan het begin van een driewekelijkse periode is vastgesteld;
 3. een normale aanwezigheidstijd per ploeg aangeeft van maximaal 8 uur per dienst met uitzondering van de maandagochtend, welke dienst maximaal 9 uur kan bevatten, en per cyclus van drie weken niet meer dan 110 uur omvat;

4. aangeeft dat de normale arbeidstijd ligt tussen maandag 05.00 uur en vrijdag 19.00 uur, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de ondernemingsraad bevoegd is andere tijdstippen vast te leggen, mits tussen het tijdstip waarop de normale werktijd op vrijdag eindigt en dat, waarop deze op maandag aanvangt, 42 uur zijn verlopen. Per vestiging kan in overleg met de ondernemingsraad worden afgeweken, met dien verstande dat in een driewekelijkse cyclus de 110 uur wordt gehandhaafd en de eindtijd op vrijdag niet later is dan 22.00 uur.
 - b. Op maandag en de dag, volgende op een feestdag, kunnen door de werknemers die rechtstreeks bij de productie zijn betrokken, voorbereidende werkzaamheden worden uitgevoerd. Hiermee mag op zijn vroegst begonnen worden om 03.00 uur ofwel 2 uur voor het begin van het normale dienstrooster.
 - c. Daar waar machines niet gestopt worden gedurende de maaltijdpauze zal het verschil tussen 108 en 110 uur per driewekelijkse cyclus worden ingeroosterd, met dien verstande dat het roostervrij zijn tenminste een blok van 4 uur omvat.
4. Vijfploegendienst
- a. Een vijfploegendienstrooster dat
 1. een vijfwekelijkse periode of een veelvoud daarvan omvat;
 2. betrekking heeft op alle dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtploeg arbeid moeten verrichten, zoals dat aan het begin van de onder 1 bedoelde periode is vastgesteld;
 3. een normale arbeidsduur per ploeg aangeeft van maximaal 8 uur per dienst, met dien verstande dat de normale werktijd per werknemer gemiddeld 33,6 uur per week zal bedragen per cyclus van vijf weken.
 - b. Voor de werknemers in vijfploegendienst geldt dat op zon- en feestdagen de werkzaamheden zowel aan de papiermachines als in de overige bedrijfsafdelingen ook wat betreft het aantal daarbij betrokken personen, beperkt blijft tot hetgeen voor de voortgang van de productie strikt noodzakelijk is.
 - c. Met uitzondering van de werknemers die behoren tot de bewakingsdiensten, worden de werkzaamheden op 24 december uiterlijk beëindigd om 14.00 uur en hervat op 27 december om 14.00 uur en worden eveneens beëindigd op 31 december om 14.00 uur en hervat op 2 januari om 14.00 uur, met dien verstande dat werknemers die een functie vervullen in de bedrijfscentrale op de betreffende dagen de werkzaamheden om 10.00 uur en de werknemers die rechtstreeks bij de productie zijn betrokken voorbereidende werkzaamheden om 12.00 uur kunnen hervatten.

5. Roostervrije diensten
Ter compensatie voor de nationale en christelijke feestdagen hebben werknemers in de vijfploegendienst recht op 6 roostervrije dagen per jaar.
6. De methoden van inroosteren, zoals bedoeld in de leden 1 t/m 5, zullen in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
7. Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur
Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van minder dan een half uur worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.
8. Voorbereidende werkzaamheden
Onder voorbereidende werkzaamheden, genoemd in de hiervoor gaande bepalingen met betrekking tot de drie- en vijfploegendienst, worden begrepen:
 - het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen;
 - het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede
 - andere werkzaamheden, die nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen, respectievelijk te houden, voor zover beide werkzaamheden niet tijdens de productie kunnen geschieden.
9. Bijzondere arbeidsduurregeling en dienstroosterwijziging
 - a. De regeling van het dienstrooster en de individuele stop voor het personeel in de centrale worden door de werkgever in overleg met de vakverenigingen vastgesteld.
 - b. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor chauffeurs en voor het schoonmaakpersoneel met een volledige dagtaak een afwijkende werktijdenregeling overeenkomen.
 - c. Over algemene dienstroosterwijzigingen, die afwijken van het bepaalde in lid 1 t/m 3 pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad op basis van de WOR waarbij de gemiddelde arbeidsduur per week niet zal mogen afwijken van de in lid 1 t/m 3 genoemde arbeidsduur (36 c.q. 38 uur).
 - d. Indien sprake is van invoering van andere vormen van flexibele roosters dan in de cao genoemd, zullen deze alleen kunnen worden ingevoerd nadat met vakverenigingen over de arbeidsvoorwaarden overleg is gevoerd.
 - e. De werkgever is gehouden van voorgenomen dienstroosterwijzigingen als bedoeld onder c en d tijdig kennis te geven aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen.
 - f. In geval van een rooster als bedoeld onder c voor een drieploegenrooster gelden de navolgende uitgangspunten:
 - feestdagen worden in beginsel geacht te beginnen en te eindigen om 06.00 uur;
 - afschrijving van vakantie in het rooster geschiedt op basis van 108 uur per 3 weken (fictief een ochtend-, middag- en nachtdienst);

- voor werknemers die in een van lid 3 afwijkend rooster werken, geldt een verhoogde ploegentoeslag van 19,5%.
10. Werknemers kunnen vanaf 7 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd niet meer verplicht worden te gaan werken in een ander rooster dan hun oorspronkelijk rooster.
 11. Deeltijdarbeid
Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst geen volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten – zogenaamde parttime werknemers – ontvangen een inkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag dan wel dagen per week, dat door werknemers in een vergelijkbare categorie, die een volledige dagtaak vervullen, als regel gewerkt wordt.
 12.
 - a. Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun inkomen dienovereenkomstig gewijzigd.
 - b. De gemaakte meeruren zijn mede bepalend voor de hoogte van de te berekenen vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vakantiedagen alsmede voor de pensioengrondslag.
 - c. De verhoogde vakantietoeslag wordt als regel in mei over het afgelopen vakantiejaar uitbetaald. De verhoogde eindejaarsuitkering wordt ieder jaar in november uitbetaald. De verhoogde vakantiedagen en verhoogde pensioengrondslag worden in december van ieder jaar vastgesteld.

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. Functiegroepen en salarisschalen
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functieclassificatie gewaardeerd en in overleg met de vakverenigingen ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage II van deze cao. Deze indeling zal door de werkgever in tweevoud bij de vakverenigingen worden gedeponereerd.
 - b. De waardering en indeling van de functies zal zo nodig periodiek worden herzien.

- c. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep, waarin die functie is ingedeeld. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep geldt de beroepsprocedure functieonderzoek (Bijlage X).
- d. In geval van een externe beroepsprocedure is de uitspraak van de deskundige(n) van de vakvereniging en de adviseur van AWWN bindend.
- e. Indien bovenvermeld onderzoek leidt tot een herwaardering, respectievelijk tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum, waarop de werknemer zijn klacht heeft ingediend.
- f. Bij een herindeling worden de geldende cao-bepalingen ter vastlegging van het nieuwe schaalsalaris in acht genomen.
- g. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op functie-jaren, met daaraan voorafgaand twee aanloopschalen, 1 aanloopschaal op 80% van het schaalminimum (0 functie-jaren) en 1 aanloopschaal op 90% van het schaalminimum. Het salaris in de aanloopschaal kan niet lager zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon. De salarissen zijn opgenomen in bijlage IV van deze cao.
- h. De bijlagen I tot en met XI zijn onderdeel van deze cao.
- i. De werknemers worden bij definitieve tewerkstelling in een functie, die op de functielijst voorkomt of behoort voor te komen, in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- j. De werknemer die bij zijn indiensttreding (op of na 1 januari 2015) nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal van de betreffende functiegroep. De aanloopschalen worden doorlopen naarmate de voor de functie relevante kennis en ervaring van de werknemer toenemen. Aan de hand van de functie-eisen die benodigd zijn voor de functie zal periodiek getoetst worden of de werknemer in de volgende aanloopschaal (of naar functiegroep 0) kan worden geplaatst. De periode in de aanloopschalen kan maximaal 2 jaar bedragen. In deze periode van maximaal 2 jaar wordt ten minste twee keer getoetst of overgang naar de volgende aanloopschaal (of naar functiegroep 0) aan de orde is. Per functie kan het aantal toetsmomenten verschillen. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie conform de functieomschrijving volledig uitvoert, in een redelijke mate van zelfstandigheid, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de functie-jarenschaal (functiejaar 0). De werkgever zal periodiek aan zowel de

ondernemingsraad als aan de vakvereniging terugkoppeling geven over de stand van zaken over de aanloopschalen.

2. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie
 - a. De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salarisschaal dan die, welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van de leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de werknemer meegedeeld. Zij zal tot ten hoogste dertien weken beperkt blijven. Deze periode kan verlengd worden tot maximaal 2 jaar, mits er een schriftelijk opleidingsplan is overeengekomen met de werknemer, waarover de ondernemingsraad is geïnformeerd.
 - b. De werknemer die definitief wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op de overplaatsing. Bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie bedraagt de verhoging van het oorspronkelijke salaris, voor zover dit gebaseerd is op 0 of meer functiejaren, de helft van het verschil tussen de salarisschalen bij 0 functiejaren, dan wel zoveel meer als nodig is om het eerstkomende hogere salaris van de nieuwe functie te bereiken.
3. Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie
 - a. De werknemer die tijdelijk waarneemt in een functie, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 65 diensten ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie is ingedeeld. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld, met in achtneming van het bepaalde onder b.
 - b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijke salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallend met of volgend op de terugplaatsing. Het bepaalde in lid 4 onder a en b is niet van toepassing.
 - c. Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt, wordt per dienstwaarneming een toeslag van 0,15% op het salaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, die hij waarneemt, hoger is ingedeeld dan de eigen functie.
 - d. Het onder a bepaalde is gezien de organisatorische structuur niet van toepassing in de administratieve, sociale en commerciële afdelingen, noch in de onderhoudsdiensten, tenzij voor bepaalde functies in deze sectoren iemand door de directe chef wordt aangewezen voor volledige waarneming.

- e. De onder c genoemde toeslag is niet van toepassing wanneer het een vervanging betreft die korter duurt dan een volle dienst, met dien verstande dat de toeslag onder c genoemd over deze perioden alsnog uitbetaald zal worden indien de termijn van de vervangingen gedurende delen van diensten in totaal in een kalenderkwartaal twee diensten overschrijdt.
4. Terugplaatsing naar een lager ingedeelde functie
- a. Indien een tijdelijke of definitieve terugplaatsing het gevolg is van verminderde arbeidsprestaties ten gevolge van ouderdom of lichamelijke of geestelijke gebreken, zal de werkgever, rekening houdend met de oorzaak van de terugplaatsing en met het aantal jaren dat de werknemer in zijn vroegere functie heeft gewerkt, alsmede met het totaal aantal dienstjaren van deze werknemer in de onderneming, een onder de gegeven omstandigheden als billijk te beschouwen salaris vaststellen, onverminderd het bepaalde in artikel 18 lid 2 onder a waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele uitkering krachtens de WAO/WIA.
 - b. De werknemer, die als gevolg van opheffing van zijn functie anders dan bedoeld onder c, in een lagere functie wordt geplaatst, behoudt het salaris van zijn oude functie in de vorm van het salaris van de nieuwe functie en een persoonlijke toeslag bestaand uit het verschil tussen het oude en het nieuwe functiesalaris. Deze persoonlijke toeslag stijgt niet mee met de salarisverhogingen.
 - c. Voor zover terugplaatsing van de werknemer plaatsvindt op eigen verzoek, door eigen toedoen, dan wel als gevolg van een disciplinaire maatregel, bedraagt met ingang van de eerste van de maand, volgend op de dag van terugplaatsing, de verlaging van het salaris het verschil tussen de salarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - d. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de onder a bedoelde omstandigheden, worden aan de werknemer zoveel extra functiejaren toegekend als ter bereiking van het nieuw vastgestelde salaris nodig is, tot het moment waarop het verschil is ingelopen.
 - e. Indien het toekennen van extra functiejaren, als bedoeld onder d niet voldoende is om het nieuw vastgestelde salaris te bereiken, zal een persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze toeslag stijgt niet mee met de salarisverhogingen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk bericht welke functie hij verricht, in welke salarisschaal hij is ingedeeld, in welke

aanloopschaal dan wel op welk aantal functie jaren zijn salaris is gebaseerd en in welk dienstrooster hij tewerkgesteld zal worden.

Ook van definitieve overplaatsing naar een andere functie, van niet incidentele wijziging van het dienstrooster, van definitieve wijziging van de functie-inhoud en/of van de indeling van de salarisschalen, ontvangt de werknemer schriftelijk bericht.

6. Bepalingen in deze cao met als doel om door middel van (persoonlijke) toeslagen inkomen te garanderen - al dan niet tijdelijk - indien een werknemer als gevolg van persoonlijke en/of bedrijfsorganisatorische omstandigheden in een lager ingedeelde functie en/of ploegenschema komt te werken, kunnen er nimmer toe leiden dat hierdoor een hoger inkomen wordt verkregen als in de oorspronkelijke functie en/of ploegenschema.
7. **Werknemers die in het kader van de BBL worden aangenomen in een leer-/werktraject**
Werknemers die in het kader van de BBL op of na 1 januari 2015 worden aangenomen in een leer-/werktraject, worden ingedeeld in functiegroep 3, inclusief de aanloopschalen. Het is de bedoeling om werknemers uit deze doelgroep op te leiden tot vakvolwassen operator. Voor deze doelgroep geldt dat zij na de periode van 2 jaar en het behalen van het vakdiploma in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits het functioneren van de werknemer dat toelaat. Zij worden dan ingedeeld in de voor hen van toepassing zijnde salarisschaal.
8. Participatiewet
Voor werknemers, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, hebben partijen afgesproken om een aparte salarisschaal naast het bestaande salarisgebouw op te nemen. Deze salarisschaal start op 100% WML en eindigt op 110% WML. Een werknemer uit de doelgroep 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. (NB: dit artikellid is niet van toepassing op Wajongers).

Artikel 8

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Werknemers ontvangen het salaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij onafgebroken in het functie jarendeel van hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest.
2. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7.

3. Functiejaren worden toegekend op 1 januari van enig jaar totdat de eindlijn in de betreffende salarisgroep is bereikt, voor zover de werknemer voor 1 oktober van het voorafgaande jaar in dienst is getreden en was ingedeeld in het functiejarendeel, dan wel in een hogere salarisgroep is geplaatst.
4. Werknemers die op of ná 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden en waren ingedeeld in het functiejarendeel of in een hogere salarisgroep zijn geplaatst, ontvangen een eerste functiejaar op 1 juli daaropvolgend.
5. Indien een nieuw in dienst getreden werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk is hem op basis van 0 functiejaren te betalen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaren worden toegekend.
6. Voor elke volledige dienst of gedeelte van een dienst, waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van inkomen, militaire dienst, schorsing zonder behoud van inkomen, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het inkomen met een evenredig deel verminderd.
7. De betaling van het inkomen zal plaatsvinden tegen het einde van de maand, op de wijze die in de onderneming is vastgesteld.

Artikel 9

BIJZONDERE BETALINGEN

1. Toeslag voor werken in ploegen:
 - a. De toeslag bedraagt per maand voor de:

- tweeploegendienst gemiddeld 38 uur per week:	15%
- tweeploegendienst gemiddeld 36 uur per week:	12½%
(zie tevens bijlage VII onder 2)	
- drieploegendienst:	18½%
- vijfplloegendienst:	30%
 - b. 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 betalingsperiode, de ploegentoeslag respectievelijk de hogere ploegentoeslag, over die betalingsperiode toegekend.
 - c. Voor de werknemer, die anders dan door eigen toedoen, dan wel op eigen verzoek of wegens een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar de dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een

lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.

- d. Ter overbrugging van de onder c genoemde inkomstenderving, ontvangt de werknemer een toeslag, uitgedrukt in een percentage van het conform het bepaalde onder c vastgestelde.
- Indien hij korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.
 - Indien hij 3 jaar of langer, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de volgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand.
 - Indien hij 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de volgende maand
80% gedurende 6 maanden
60% gedurende 6 maanden
40% gedurende 4 maanden
20% gedurende 3 maanden.
- e. 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.
- f. Indien de werknemer wordt herplaatst in een ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst vindt herrekening van de toeslag plaats, dan wel komt de toeslag te vervallen.
- g. Werknemers kunnen vanaf 7 jaar voor de AOW-leeftijd schriftelijk een verzoek indienen om, met behoud van inkomen, in aanmerking te komen voor plaatsing in een dagdienstrooster of een minder belastend rooster.
- h. Voor werknemers aan wie op grond van dit artikel een toeslag is toegekend, zal met ingang van de maand waarin zij nog een periode van 7 jaar tot de AOW-leeftijd te overbruggen hebben, geen verdere afbouw van de toeslag plaatsvinden.
- i. 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 lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.
- j. 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

ploegtoeslag 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.

Per tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg respectievelijk bij terugplaatsing, wordt een éénmalige toeslag van 0,30% van het salaris toegekend.

Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt. Elk meer gewerkt uur wordt betaald met 0,92% van het salaris.

- k. Van overplaatsing van de werknemer 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.

- l. Niet opgenomen roostervrije uren vervallen, ook indien de werknemer niet in staat was deze te genieten. De werkgever zal er evenwel zorg voor dragen dat de werknemer geen roostervrije uren verliest, en gelijkwaardige uren toegewezen krijgt, indien de werknemer ten gevolge van overplaatsing op verzoek van de werkgever naar een andere dienst, dan wel op verzoek van de werkgever werkt op vastgestelde roostervrije uren. Indien deze opnieuw toegekende roostervrije uren als zodanig niet genoten kunnen worden wegens van buiten komende oorzaken, zoals bijvoorbeeld ziekte of overlijden van naaste familieleden, worden deze alsnog gecompenseerd in roostervrije tijd.

2. Reserve voor de vijfploegendienst
 - a. Werknemers in dagdienst, die als vaste reserve voor de vijfploegendienst zijn aangewezen, ontvangen een toeslag van 7,5% van het salaris.

 - b. Indien een vaste reserve daadwerkelijk invalt, ontvangt hij, naast de onder a genoemde toeslag, per gewerkte dienst in de vijfploegendienst een ploegtoeslag van 1,27% van zijn salaris.
Indien een vaste reserve in een kalendermaand meer dan 22 volledige diensten in dagdienst en/of ploegendienst maakt, ontvangt hij, naast de hierboven bedoelde toeslagen, voor de meerdere diensten per gewerkt uur 0,92% van zijn salaris.

 - c. Indien een vaste reserve gedurende 3 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

daaropvolgend als werknemer in ploegendienst en derhalve niet meer als vaste reserve beschouwd. De in de voorgaande leden omschreven regeling is dan op hem niet meer van toepassing tot de eerste van de maand, samenvallend met of volgend op het moment, waarop hij weer als vaste reserve wordt aangewezen.

- d. Ten aanzien van de vaste reserves is het bepaalde in artikel 6 en het bepaalde in lid 1 onder c, lid 1 onder d, lid 3 en lid 4 niet van toepassing.
3. 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 salaris:
 - per periode van 24 uur op maandag t/m vrijdag 0,61%;
 - per periode van 24 uur op zaterdag 2,44%;
 - per periode van 24 uur op zon- en feestdagen 3,66% en feestdagen die op een zondag vallen 10%.
 - c. De werknemer die binnen een consignatieperiode wordt opgeroepen om naar het bedrijf te komen, ontvangt een toeslag van 0,61% van zijn salaris.
 - d. Als regel kan een werknemer, die werkzaam is in volcontinuïdient niet geconsigneerd worden.
 4. 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 een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een toeslag van 0,92% van zijn salaris.
 5. Betaling van afwijkingen van het dienstrooster
 - a. Van het dienstrooster afwijkende uren zijn de uren die liggen vóór of ná de normale werktijd per dag of dienst volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
 - b. Niet als arbeid van op het dienstrooster afwijkende uren worden beschouwd:
 - het incidenteel overschrijden van het geldende dienstrooster van een half uur of minder, voor zover het niet betreft werknemers in de directe productie en technische diensten;
 - 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 inkomen wordt doorbetaald;

- wanneer wegens bedrijfsstagnatie als gevolg van calamiteiten uren verzuimd zijn of verzuimd zullen worden, zal de werkgever, indien over deze uren het inkomen doorbetaald is of doorbetaald zal worden, met de vakverenigingen overleg plegen over de betaling van de eventueel daaruit voortvloeiende inhaaluren.
- c. De werkgever is gehouden, voordat hij de werknemer opdracht geeft arbeid te verrichten buiten de bij dienstrooster voor hem vastgestelde diensttijd, ernstig rekening te houden met de eventuele belangen van de werknemer.
- d. Afwijkende uren worden gecompenseerd door verzuim, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten; dit verzuim kan ook aan de afwijkende uren voorafgaan. Afwijkende uren tussen zaterdag 14.00 uur en maandag 06.00 uur worden als regel gecompenseerd door verzuim op uren binnen deze zelfde tijdstippen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
- e. De afwijkende uren worden per uur betaald met de volgende percentages van het salaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag, met inachtneming van het bepaalde onder f :
 - uren vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 14.00 uur: 0,92%;
 - uren vallend tussen zaterdag 14.00 uur en maandag 06.00 uur: 1,22%;
 - uren vallend op een erkende feestdag (met inachtneming van artikel 11 lid 2): 1,83%;
 - uren vallend tussen 0.00 uur en 06.00 uur van de dag, volgend op een algemeen erkende feestdag (zie artikel 11) of volgend op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door de werknemer daaraan is deelgenomen: 1,22%.
- f. Van overwerk is voor de parttime werknemers eerst dan sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers, die een volledige dagtaak op alle werkdagen, waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden vallen van de werknemers die een volledige dagtaak verrichten, zoals vermeld in artikel 6 lid 1, mits daardoor het overeengekomen aantal te werken uren per dag wordt overschreden.
- g. Extra rusttijden, noodzakelijk geworden door arbeid op afwijkende uren, worden tot ten hoogste een half uur als gewerkte tijd beschouwd, mits doorgebracht op het bedrijfsterrein.
- h. 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.

- i. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt ingehouden 0,61% van het salaris voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 14.00 uur, 0,92% van het salaris voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 14.00 uur en maandag 06.00 uur en 1,22% voor elk verzuimd uur op feestdagen.
 - j. De op grond van artikel 7 lid 4 onder c en artikel 7 lid 4 onder e toe te kennen betalingen respectievelijk toe te passen inhoudingen worden per kalendermaand afgerekend. Bij deze afrekening worden tevens betrokken de toeslagen voor arbeid op 5 mei van een lustrumjaar, voor tijdelijke overplaatsing respectievelijk terugplaatsing in een andere dienst of ploeg, voor consignatie en voor extra gang naar het bedrijf. De uitbetaling van de in geld uit te keren percentages vindt plaats aan het einde van de maand, volgend op die, waarin het recht daarop is ontstaan.
 - k. Indien een werknemer in afwijking van het schema van roostervrije uren respectievelijk diensten (als aangeduid in artikel 6 lid 1 onder b, lid 2 onder a sub 5, lid 2 onder b sub 3, lid 3 onder c en lid 5) op een van deze roostervrije uren respectievelijk diensten om enige reden arbeid verricht, zal dat niet beschouwd worden als een afwijking van het dienstrooster als aangeduid in lid 5.
6. In november van ieder jaar wordt aan alle werknemers die in de loop van het kalenderjaar gewerkt hebben volgens een dienstrooster van gemiddeld ten minste 38 uur per week, een toeslag van 3% betaald over het inkomen, zoals dat per 1 november van toepassing is, dan wel het laatstverdiende inkomen, maal het aantal volle maanden als in dat jaar volgens genoemd rooster is gewerkt. De genoemde uitkering vervalt voor de werknemer van wie de arbeidstijd tot gemiddeld 36 uur of minder per week wordt teruggebracht.
7. Opleidings-/trainingsuren
- a. Opleidings-/trainingsuren die worden gemaakt op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever zullen worden betaald inclusief toeslagen die genoemd zijn in de cao.
Hieronder dient met name te worden verstaan training die in mindere mate gericht is op de algemene persoonlijke ontwikkeling. Als zodanig wordt gezien opleiding voor EHBO, brandweer, machine-instructie in het kader van veranderingen of investeringen aan machines.
 - b. De uren voor opleiding/training binnen het kader van een functie die worden gemaakt op verzoek van de werkgever, maar een algemene toegevoegde waarde geven aan de persoonlijke ontwikkeling van een werknemer, zullen worden betaald exclusief overwerktoeslagen die genoemd zijn in de cao.
Hierbij dient met name te worden verstaan VGW/Arbo-training, EVO- en heftruckopleidingen of andere training om de eigen taken/functie naar behoren te kunnen uitvoeren, een en ander tenzij de

training/opleiding het directe gevolg is van veranderingen of investeringen aan machines.

- c. In geval van twijfel of meningsverschil dient een oplossing in overleg met de ondernemingsraad te worden gevonden. Bij gebreke van een oplossing daarvan zal betaling van de opleidings-/trainingsuren op basis van lid a plaatsvinden.

Artikel 10

VERZUIMUREN VOOR ARBEID NA 22.00 UUR EN VOOR 05.00 UUR

1. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 9 uur, vrijaf met behoud van inkomen gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht.
De werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen.
2. Indien de betreffende arbeid in een week herhaaldelijk door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 uur en 05.00 uur zal ook de tijd vrijaf worden gegeven die de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.
3. De uren als bedoeld in lid 2 dienen terstond na afloop van het overwerk te worden opgenomen, tenzij op dit tijdstip geen arbeid behoeft te worden verricht door de werknemer, in welk geval geen compensatie plaatsvindt.

Artikel 11

ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, alsmede Koningsdag en eens in de vijf jaar 5 mei, voor zover de overheid bij algemene vergunning toestaat op die dagen vrijaf te geven.
2. Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 0.00 uur en te eindigen om 24.00 uur, met uitzondering van Koningsdag, Hemelvaartsdag en de door de overheid aangewezen dag ter herdenking van de bevrijding, welke dagen gerekend worden te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur, en met uitzondering van 1e kerstdag en nieuwjaarsdag, die worden geacht aan te vangen om 16.00 uur de dag voorafgaand.

3.
 - a. Op zondagen en feestdagen wordt door de dag-, twee- en drieploegendienst als regel niet gewerkt.
 - b. In bijzondere gevallen kan de werkgever na overleg met de ondernemingsraad besluiten, voor wat betreft de nationale feestdag, Koningsdag en de door overheid aangewezen dag ter herdenking van de bevrijding, van het bepaalde onder a af te wijken. De werkgever zal van zijn voornemen hiertoe zo mogelijk een maand vóór het aanbreken van de feestdag mededeling doen aan de vakverenigingen.
4.
 - a. De werkzaamheden in de vijfploegendienst worden op Hemelvaartsdag en Koningsdag niet onderbroken. Voor wat betreft het al dan niet onderbreken van de werkzaamheden in de vijfploegendienst op de door de overheid aangewezen dag ter herdenking van de bevrijding, zal in de maand maart de werkgever met de ondernemingsraad overleg plegen.
 - b. Voor de volgens dienstrooster door de vijfploegendienst te werken uren op de onder a bedoelde 5 mei wordt elk gewerkt uur betaald met een toeslag van 1,22% van het salaris, met inachtneming van het bepaalde in artikel 9 lid 5 onder j.
5. Op 24 en 31 december, alsmede op de zaterdagen voor Pasen en Pinksteren, worden met inachtneming van de regeling, die getroffen is op grond van artikel 6 lid 9 onder a, de twee- en drieploegendiensten en dagdiensten om uiterlijk 16.00 uur beëindigd.
6. Verlof niet-christelijke feestdagen.
De werkgever zal verzoeken van werknemers voor verlof op voor hen religieuze feestdagen, mits vroegtijdig aangevraagd en onder voorbehoud van bijzondere bedrijfsomstandigheden, onafhankelijk van hun religie, honoreren.

Artikel 12

VERZUIM MET BEHOUD VAN INKOMEN

Afwezigheid

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde, geldt het volgende:

1. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor respectievelijk bij elk van deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont: ten hoogste enkele uren bij:

- a. het vervullen van wettelijke verplichtingen indien de vervulling hiervan niet anders dan persoonlijk door de werknemer en niet in diens eigen tijd kan geschieden;
 - b. voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of specialist, welk bezoek, behoudens spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, gedurende ten hoogste 2 uren, tenzij de werknemer kan aantonen dat een langere tijdsduur noodzakelijk was/is.
2. één dag bij:
- a. ondertrouw van de werknemer of het aangaan van een officieel geregistreerd partnerschap;
 - b. 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer;
 - c. 12½-, 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de werknemer;
 - d. 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of diens echtgenote;
 - e. huwelijk van de eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters en hertrouwen van de ouder(s) van de werknemer, alsmede bij huwelijk van broers of zusters dan wel hertrouwen van de ouder(s) van de echtgenote, zolang als het huwelijk van laatstgenoemde in stand blijft;
 - f. overlijden, alsmede bij begrafenis van ouders, schoonouders, grootouders, broers, zusters en niet inwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer;
 - g. begrafenis van zwagers, schoonzusters en kleinkinderen van de werknemer, alsmede bij begrafenis van grootouders van de echtgenote van de werknemer, zolang diens huwelijk in stand blijft.
3. twee dagen bij:
- a. huwelijk van de werknemer;
 - b. bevalling van de echtgenote van de werknemer, aangifte bij de burgerlijke stand inbegrepen;
 - c. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in art. 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof bij de bevalling van de echtgenote, in de periode van 4 weken na de bevalling. Het opgenomen kraamverlof komt in plaats van het onder b beschreven bevallingsverlof. In beide gevallen wordt de wettelijk verplichte aangifte bij de burgerlijke stand geacht te zijn inbegrepen in dit verlof van 2 dagen.
4. de dagen, gerekend van het overlijden af t/m de begrafenis van:
- a. de echtgenote van de werknemer;
 - b. de inwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer;

5. Voor werknemers wordt per jaar 1 dag of dienst vrijaf gegeven voor verhuizing.
6. Eventuele vergoeding voor salarisderiving, die door derden wordt betaald bij verzuim als bedoeld in lid 1, wordt op het door de werkgever over de verzuimde tijd door te betalen inkomen in mindering gebracht.
7. In afwijking van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende. Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen de werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of de afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop de werktijd wordt verrekend.
Als in individuele zaken dit overleg niet tot een voor beide partijen billijke oplossing leidt zal dit worden besproken met een delegatie van de ondernemingsraad.
8. Met echtgenote en gehuwde werknemers worden in dit artikel gelijk gesteld: de echtgenoot en niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Met huwelijk wordt in dit artikel gelijkgesteld officieel geregistreerd partnerschap.

Artikel 13

VORMING VAN JEUGDIGE WERKNEMERS

1. De werkgever stelt de werknemer die een opleiding volgt krachtens de leerlingstelsels, in de gelegenheid om dat gedeelte van de opleiding, dat niet binnen het bedrijf wordt gegeven, buiten het bedrijf te volgen gedurende de werktijd, met behoud van inkomen en tot een maximum van gemiddeld één dag per week.
2. Voor werknemers jonger dan 18 jaar kan deze tijd worden besteed zowel aan vakopleiding als aan vorming met inachtneming van lid 4.
3. De werkgever stelt zijn werknemers, jonger dan 18 jaar, die geen (vak)opleiding krachtens de leerlingstelsels volgen, in de gelegenheid tot het volgen van:

- óf een opleiding, die in het belang is van een door de werknemer vervulde of te vervullen functie binnen het bedrijf,
 - óf een vormingscursus, dan wel een combinatie van opleiding en vorming, een en ander met behoud van inkomen tot een maximum van gemiddeld één dag per week en met inachtneming van lid 4. Aanbevolen wordt werknemers, jonger dan 18 jaar, in wier opleiding de vorming niet voldoende is begrepen, of die bij hun vroegere opleiding onvoldoende vorming hebben ontvangen, een vormingscursus te doen volgen met behoud van inkomen tot een maximum van gemiddeld 1 dag per 2 weken, boven de in dit artikel genoemde tijd, een en ander voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en de regionale omstandigheden hiertoe de gelegenheid bieden en met inachtneming van lid 4.
4. a. Voor de werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in artikel 6 vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen inkomen verschuldigd en geldt dat het in deze cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. De in artikel 15 lid 2 onder a genoemde vakantie zal met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie heeft, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op een van de onder d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald onder c.

Artikel 14

VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN INKOMEN

1. Verlet
De werkgever zal afwezigheid zonder behoud van inkomen (verlet) in bijzondere gevallen toestaan, wanneer de werknemer dit ten minste twee

dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat. Voor elk uur verlet zal aan de werknemer 0,61% van zijn inkomen in mindering worden gebracht.

2. Verkorte werkweek

De werkgever is niet gehouden het inkomen door te betalen:

- a. bij invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het BBA vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
- b. bij verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlenging welke 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 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig – dat wil zeggen ten minste één week vóór het ingaan van de verlenging – daarvan mededeling doet.

3. Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek

- a. Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, als bedoeld in lid 2 onder a en b zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW) aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het inkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat door deze suppletiebetaling geen korting op de WW-uitkering plaatsvindt. Indien wel een korting op de WW-uitkering plaatsvindt zal de werkgever een suppletie betalen tot aan het percentage van het dagloon, waarop het uitvoeringsorgaan van de WW geen korting op de WW-uitkering zal toepassen.
- b. Indien als gevolg van een bedrijfsschade geen arbeid verricht kan worden, zal de werkgever op dezelfde wijze omschreven als onder a een suppletie op de WW-uitkering betalen.
Indien geen WW-uitkering wordt toegekend, zal de werkgever het inkomen doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de WW wél van toepassing was, een uitkering ingevolge deze wet zou plaatsvinden.

4. De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof conform hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg zal dit tijdig, maar tenminste drie maanden voor het moment waarop het verlof dient in te gaan, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof wordt ingeroosterd wordt in overleg met de werkgever vastgesteld,

waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds.

Voor zover de volledige premies over het oorspronkelijke inkomen betaald worden, zullen voor zover fiscaal toelaatbaar, de pensioenrechten blijven gehandhaafd.

Artikel 15

VAKANTIEREGELING

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.
2.
 - a. Aan de werknemer zal per 1 januari van ieder jaar 200 uur, waarvan 160 wettelijk en 40 bovenwettelijke vakantie worden toegekend met behoud van inkomen. Bij beëindiging van het dienstverband voor het einde van het kalenderjaar wordt voor iedere maand dat het dienstverband korter heeft geduurd 1/12 van het vakantietegoed in mindering gebracht.
Werknemers, werkzaam in de vijfploegendienst, zullen bij een aaneengesloten vakantie van 2 kalenderweken, drie zaterdagen en drie zondagen mogen opnemen waarbij de zaterdag geacht wordt te beginnen om 06.00 uur en de zondag te eindigen om 22.00 uur.
 - b. Jeugdige werknemers, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, hebben per kalenderjaar recht op drie werkdagen extra vakantie met behoud van inkomen, mits zij gedurende het voorgaande jaar onafgebroken in dienst van de werkgever zijn geweest en met inachtneming van het bepaalde in de leden 3 en 4 onder a en b.
3.
 - a. De werknemer die na 1 januari van het lopende jaar in dienst van de werkgever is getreden of die voor het einde van het lopende jaar uit dienst van de werkgever is getreden, heeft voor elke maand van het dienstverband in het lopende jaar recht op 1/12 van de in lid 2 toegekende vakantie.
 - b. Werknemers die een dienst hebben die afwijkt van de dienst volgens het normale dienstrooster verwerven in proportie het in lid 2 toegekende aantal uren vakantie.
4.
 - a. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van de maand wordt hij voor toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle maand in dienst te zijn geweest.

- b. In afwijking van het onder a bepaalde, zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
5. Snipperuren
- a. De snipperuren gelden in principe als uren die de werknemer redelijk gespreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, in welk geval de werkgever hem dit met redenen omkleed zal mededelen.
Wanneer een aanvraag voor snipperuren wordt gedaan voor een dag die voor de werknemer een bijzonder religieuze betekenis heeft, zal de werkgever zoveel mogelijk aan dit verzoek tegemoet komen. De uren moeten over alle dagen van de week gespreid worden.
 - b. Aan werknemers in volcontinuïdient zal altijd toestemming worden verleend om bij geloofsbevestiging, dopen van kinderen, communiefeesten van eigen kinderen of pleegkinderen snipperuren op te nemen, ook als de genoemde plechtigheid op zondag of Hemelvaartsdag plaatsvindt.
 - c. Met instemming van de ondernemingsraad kunnen maximaal 24 snipperuren door de werkgever als vaste snipperuren worden vastgesteld.
- 6.
- a. De werknemer dient de hem toegekende vakantie-uren als regel vóór het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben.
 - b. Indien de werknemer zijn vakantie-uren niet heeft opgenomen binnen zes maanden na het einde van het vakantiejaar waarin deze zijn verworven, mag de werkgever de data vaststellen waarop de werknemer deze uren zal opnemen.
De wettelijke vakantie-uren vervallen zes maanden na het vakantiejaar waarin deze zijn opgebouwd. De bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na het vakantiejaar waarin deze zijn opgebouwd. Het restvakantiesaldo op 31 december 2011 heeft een verjaringstermijn van vijf jaar en verjaart daarmee op 31 december 2016.
 - c. 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.
 - d. Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffend, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden, die de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt.
 - e. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren kunnen als bron worden ingezet, mits voldaan wordt aan de voorwaarden uit de cao à la Carte regeling, met als doel Levensfaseverlof.

7. De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek in het lopende vakantiejaar een voorschot geven tot maximaal de in dat jaar bij voortdurend van het dienstverband te verwerven vakantierechten, met inachtneming van lid 10 onder c.
8. a De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op inkomen heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, maar niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke

arbeidsongeschiktheid, vindt volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats.

Wanneer de zieke werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen ook afgeschreven.

- c. De niet-leerplichtige werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, die hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet of krachtens deze cao in de gelegenheid moet stellen, dan wel uit eigen beweging in de gelegenheid stelt.
- d. Werknemers als onder c. bedoeld die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen het in dit artikel aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd behoort.
- e. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd waarover de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.

9. Samenvallen vakantie en bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Uren waarop de werknemer om één van de redenen als genoemd in lid 8 onder b en c, alsmede in artikel 12 lid 4 t/m 6 verhinderd was arbeid te verrichten, gelden, behoudens het onder b bepaalde, niet als vakantie-uren.
 - b. Indien en voor zover de onder a bedoelde verhindering samenvalt met vastgestelde vakantie- of snipperuren, gelden, behoudens het onder c bepaalde, de uren waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantie-uren.
 - c. Indien de werknemer vóór de aanvang van de (fabrieke)s vakantie of snipperuren aan de werkgever heeft meegedeeld dat zich op één of meer van deze uren een verhindering als bedoeld in lid 8 onder b en c, alsmede in artikel 12 lid 1 onder a en b, lid 3 onder a en b en lid 4 zal voordoen, gelden betreffende uren niet als vakantie-uren. In de gevallen van artikel 12 lid 1 onder a en b, artikel 12 lid 3 onder a en b en artikel 12 lid 4 is het ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na de afloop van de vakantie- of snipperuren. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan arbeidsongeschiktheid van de werknemer, deze arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
 - d. Indien ingevolge het onder c bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die uren alsnog kunnen worden genoten.
10. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie-uren op te nemen, met dien verstande dat deze uren niet in de opzegtermijn zijn begrepen, tenzij in onderling overleg anders wordt bepaald.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie-uren niet heeft opgenomen, zullen hem deze uren worden uitbetaald.
 - c. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie- en/of snipperuren heeft genoten, is hij verplicht het over deze uren doorbetaalde inkomen aan de werkgever terug te betalen.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Uitvoeringsbepalingen
- a. Behoudens wat betreft de vaste snipperuren en onverminderd het in lid 10 onder a t/m d bepaalde, kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijke genot van vakantie-uren dan nadat hij gedurende ten minste twee maanden in dienst van de werkgever is geweest.
 - b. De werknemer, die niet valt onder de vaststelling van de collectieve bedrijfsvakantie, dient zijn verzoek voor het opnemen van zijn aaneengesloten vakantie in het lopende jaar zo vroeg mogelijk, maar niet later dan 31 januari bij de werkgever in te dienen, zodat bij de beslissing zoveel mogelijk met ieders wensen rekening gehouden kan worden.
 - c. Rechten op het genieten van vakantie-uren kunnen behoudens het in lid 10 onder b bedoelde geval niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
 - d. Bij de aanvang van het vakantiejaar deelt de werkgever de werknemer schriftelijk mee wat zijn vakantie-rechten en eventuele genoten voorschotten in het vakantiejaar zijn.
 - e. In afwijking van het bepaalde in lid 2 onder a en lid 3 zullen de vakantie-rechten, die op 1 januari van enig jaar toekomen aan de werknemer, die de onderneming heeft verlaten voor het vervullen van de militaire dienstplicht, bij wijze van voorschot worden aangevuld tot de hoogte die zou ontstaan wanneer hij de twaalf voorafgaande maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst zou zijn geweest, onder voorwaarde dat:
 - de werknemer vóór de vervulling van zijn dienstplicht ten minste gedurende één jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest;
 - de terugkeer direct na de beëindiging van zijn dienstplicht plaatsvindt.
 - Het voorschot zal hem worden kwijtgescholden wanneer hij, te rekenen vanaf het moment van de terugkeer uit de militaire dienst, gedurende één jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is gebleven.
 - f. Per bedrijf wordt de duur van de vakantie in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, waarbij in principe uitgegaan wordt van een aaneengesloten vakantie van 16 kalenderdagen. Eventuele problemen die daarbij ontstaan zullen in het betrokken bedrijf besproken worden. Een weekend wordt gedacht te beginnen op vrijdag na afloop van de middagdienst en te eindigen op maandag 06.00 uur.
12. Tijdens de aaneengesloten vakantie blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.

13. Bij een eventuele collectieve of groepsgewijze aaneengesloten vakantie dient het vakantierooster voor het volgend jaar voor november in overleg met de ondernemingsraad te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers te worden gebracht.

Artikel 16

VAKANTIETOESLAG

1.
 - a. Per twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt aan een werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van zijn jaarinkomen met een minimum van € 2330,68 per 1 januari 2015.
 - b. Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 maal het voor de betrokken werknemer geldende inkomen.
Voor het berekenen van dit inkomen is de functie-indeling en het dienstrooster per 1 april van het jaar waarin de vakantietoeslag wordt betaald, bepalend.
 - c. Bij minder dan twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt van elke volle kalendermaand 1/12 gedeelte van de onder a genoemde vakantietoeslag uitgekeerd.
2. Over een periode van arbeidsongeschiktheid, waarover op grond van artikel 18 aanvulling op de wettelijke uitkeringen tot 100% van het bruto-inkomen bij werken plaatsvindt, dan wel over de periode als bedoeld in artikel 17 lid 2, wordt de vakantietoeslag berekend alsof over die periode het volle salaris bij werken was doorbetaald. De vakantietoeslag, die de werknemer op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) over die periode mocht ontvangen, wordt op de vakantietoeslag in mindering gebracht.
3. Indien en voor zover tijdens arbeidsongeschiktheid de in artikel 18 lid 1 onder a t/m f bedoelde aanvulling als gevolg van het bepaalde in artikel 18 lid 2 onder a en verder niet verschuldigd is, wordt, alvorens de vakantietoeslag wordt berekend, een bedrag ter hoogte van het inkomen van de betreffende periode in mindering gebracht op het volgens het voorgaande vastgestelde jaarinkomen.
Het bepaalde in artikel 18 lid 2 onder b inzake het verstrekken van een lening is hierbij overeenkomstig van toepassing.

Artikel 17

LEVENSFASEVERLOF

Partijen hebben overeenstemming bereikt over het invoeren van een regeling Levensfaseverlof met ingang van 1 april 2012, ter vervanging van artikel 15 lid 2 onder c (leeftijdsvakantie) en artikel 17 (extra vrije tijd voor oudere werknemers).

Levensfaseverlof is een speciale verlofvorm, niet vallend onder het reguliere verlof. Het reglement Levensfaseverlof is opgenomen in bijlage XI. De gemaakte afspraken gelden voor een periode van 10 jaar vanaf 1 april 2012. Uiterlijk per 1 april 2022 zullen partijen in overleg treden over de gemaakte afspraken over Levensfaseverlof.

Artikel 18

ARBEIDSONGESCHIKTHEID (voor de werknemer van wie de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt)

Met uitsluiting van artikel 7: 629 BW, maar onverminderd de bepalingen van de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg (zoals deze luiden tot 1 januari 2004) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), geldt ten aanzien van de uitkering bij arbeidsongeschiktheid de navolgende regeling:

1. a. Tijdens volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte heeft de werknemer, mits hij de in het bedrijf geldende voorschriften nakomt, gedurende 104 weken recht op volledige loondoorbetaling respectievelijk aanvulling op de wettelijke uitkering krachtens de WAO tot 100% van zijn bruto-inkomen en een aanvulling tot 90% van zijn bruto-inkomen gedurende een daarop volgende aansluitende periode van 52 weken.
 - b. Onder bruto-inkomen wordt verstaan een bedrag gelijk aan dat, wat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid over zijn normale werktijd bruto zou hebben ontvangen.
 - c. De onder a genoemde aanvulling vindt niet plaats indien aan de werknemer door het uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd. Voorts is de werkgever niet gehouden de aanvulling te doen aan diegenen, met wie het dienstverband is verbroken.
 - d. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de werknemer, verbeurt hij eveneens iedere aanspraak op de in lid a bedoelde aanvulling.
 - e. In aanvulling op de bepalingen daaromtrent in de Wet arbeid en zorg over werkonderbreking tijdens zwangerschap zal de termijn van die werkonderbreking met behoud van inkomen in totaal 16 weken bedragen, waarbij de werkneemster uiterlijk 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum het verlof dient te laten ingaan.
2. a. De in lid 1 onder a bedoelde aanvulling en de met zodanige aanvulling samenhangende betalingen ten behoeve van de werknemer zijn niet verschuldigd indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn ziekte, dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegen

derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van het salaris en bijkomende voordelen kan doen gelden.

- b. In dit geval zal de werkgever niettemin de in dit artikel voorziene betalingen, alsmede de betaling van de vakantietoeslag over de betreffende periode van arbeidsongeschiktheid aan, respectievelijk ten behoeve van de werknemer doen, maar, voor zover een vordering van schadevergoeding wegens derving van salaris en bijkomende voordelen bestaat, bij wijze van lening.
 - c. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als bedoeld in lid a, tot het bedrag van de bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer leningen verstrekken tot een bedrag van de aanvullende uitkeringen, die de werknemer volgens lid 1 onder a zou hebben ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden zou hebben gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten leningen zullen worden verrekend met wat de werkgever van derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
3. Indien er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is het bepaalde in geval van volledige arbeidsongeschiktheid van toepassing ter zake van de suppletie, met dien verstande dat de suppletie nimmer meer zal bedragen dan het percentage aan te vullen bij volledige arbeidsongeschiktheid en voor zover het geven van een suppletie niet leidt tot vermindering van enige uitkering. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid volgens de WAO zal de werkgever gedurende het eerste WAO-jaar ook een suppletie op de WW-uitkering verstrekken tot 100% van zijn bruto-inkomen. Indien de eerste ziekte­dag valt op 57-jarige leeftijd of ouder, zal tot aan de pensioengerechtigde leeftijd bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de WW-uitkering worden gesuppleerd overeenkomstig de regeling geldend bij volledige arbeidsongeschiktheid volgens de WAO.

Artikel 18A

ARBEIDSONGESCHIKTHEID (voor de werknemer van wie de eerste ziekte­dag op of na 1 januari 2004 ligt)

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziekte­dag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum

- dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering, worden doorbetaald.
3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het inkomen.
 4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering, worden doorbetaald.
 5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
 - a. Gedurende de tweede 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 inkomen. Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk al dan niet aangepast, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.
 - b. Pensioenopbouw in het tweede ziektejaar zal op basis van 100% worden voortgezet.
 - c. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities zal eventueel met terugwerkende kracht, gedurende de eerste 2 jaar van ziekte worden aangevuld tot 100% van het inkomen.
 6. Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Re-integratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen. De bedrijfsarts heeft in de begeleiding een adviserende rol. Formele afstemming over re-integratie vindt plaats in het SMT (bedrijfsarts, hoofd P&O en direct leidinggevende)
 7. Partijen hebben onderstaande uitgangspunten vastgesteld voor de wijze waarop met de consequenties van de WIA voor de nu bekende situaties na 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt omgegaan. Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers worden de volgende afspraken gemaakt:
 - a. De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:
 - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;

- indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 7 lid 4 van toepassing;
 - indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 7 lid 4 over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is.
 - over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar per jaar een afbouw plaats van respectievelijk 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- b. Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA voor 35 – 80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:
- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
 - indien de werknemer volledig werkzaam blijft maar in een lager ingedeelde functie is artikel 7 lid 4 van toepassing;
 - indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 7 lid 4 over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is. Over het niet gewerkte deel zal naast de uitkering op grond van de WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) gedurende een periode van 5 jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% van het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.
- c. Indien onverhoopt het dienstverband bij de werkgever zou moeten worden verbroken zal de werkgever de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen in alle redelijkheid per individuele situatie afwikkelen.
8. 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. onder 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 arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

9. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die: zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
10. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid bij herhaling overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
11. Indien de werknemer op grond van het bepaalde in de voorgaande leden geen recht heeft op loonbetaling en/of aanvulling heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
12. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
13. WGA-hiaat
De werkgever zal met ingang van 1 april 2011 het werknemersdeel van de premie van de WGA-verzekering (50%) niet meer verhalen op de werknemer.

Artikel 19

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag ter hoogte van 3 maal het laatstverdiende inkomen.
2. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de WAO en/of de WIA en de Toeslagenwet.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

4. Geen uitkering is verschuldigd indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
5. Met echtgenoten worden in dit artikel gelijk gesteld niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien, een en ander vastgelegd in een notarieel geregistreerde samenlevingsovereenkomst.

Artikel 20

PENSIOENREGELING

1. De werkgever verbindt zich om een pensioenregeling in stand te houden. De pensioenregeling is aan Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB) in uitvoering gegeven. De voorwaarden en verplichtingen van deze pensioenregeling zijn vastgelegd in een pensioenreglement en een aanvullend pensioenreglement. Alleen aan deze reglementen kunnen rechten worden ontleend.
2. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling.
3. De pensioenregeling voorziet in de opbouw van ouderdomspensioen (het opbouwpercentage in 2015 is 1,875 % van de pensioengrondslag), nabestaandenpensioen, en voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid. Het nabestaandenpensioen bedraagt maximaal 70% van het (bereikbare) ouderdomspensioen. Het wezenpensioen bedraagt maximaal 14% van het ouderdomspensioen. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse zoals gedefinieerd in het reglement. Er is een collectieve WIA-excedentverzekering voor alle werknemers. De inhoud wordt bepaald door het Reglement PGB WIA Excedentpensioen.
4. De franchise is gelijk aan het fiscale minimum (€ 12.642 in 2015).
5. Als uitgangspunt voor de pensioenopbouw wordt als salaris in aanmerking genomen, twaalf maal het vast overeengekomen maandsalaris vermeerderd met, indien van toepassing, vakantiebijslag, de ploegentoeslag, vaste persoonlijke toeslag en de dertiende maand, zoals vastgesteld bij de datum indiensttreding respectievelijk per 1 januari van enig jaar. ATV-toeslagen komen niet voor pensioenopbouw in aanmerking.

6. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus de franchise.
7. Onder de voorwaarden als aangegeven in het pensioenreglement is het mogelijk om pensioenuitkeringen eerder of later in te laten gaan dan op de reglementaire pensioeningangsdatum, en is het mogelijk om pensioen in deeltijd op te nemen.
8. De premie die de werkgever is verschuldigd, bedraagt in de jaren 2014 tot en met 2018 22,4 % van de in elk jaar op de peildatum geldende pensioengevende salarissom.
9.
 - a. Uitgangspunt is dat werknemers een derde deel bijdragen van de totaal verschuldigde premie zoals die in enig jaar zal gelden.
 - b. In afwijking van lid 9.a. houdt de werkgever voor de jaren 2014 tot en met 2018 maandelijks een bijdrage in de premie als genoemd in lid 8 in op de salarisbetalingen als volgt. Deze premiebijdrage is 8,33 % van de Pensioengrondslag genoemd in lid 6, vermeerderd met 1,9 % van het pensioengevend salaris voor zover dat het grensbedrag van € 41.678 overstijgt.
10. De door de uitvoerder werkelijk benodigde premie voor de uitvoering van de regeling wordt jaarlijks door de uitvoerder vastgesteld. Indien deze premie hoger is dan de totaal verschuldigde premie als genoemd in lid 8, dan zal het opbouwpercentage als genoemd in lid 3 zover worden verlaagd dat de benodigde premie gelijk is aan de totaal verschuldigde premie als bedoeld in lid 8. Indien de benodigde premie in jaar 2014 tot en met jaar 2018 in enig jaar lager is dan de totaal verschuldigde premie als genoemd in lid 8, dan zal het verschil aan een binnen het pensioenfonds te vormen reserve worden toegevoegd.
11.
 - a. Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt onder de voorwaarden van artikel 13 pensioenreglement jaarlijks een toeslag verleend met maximaal de stijging van de loonindex. Het bestuur van het uitvoerende pensioenfonds beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslag wordt uit beleggingsrendementen gefinancierd.
 - b. Indien op grond van lid 11 onder a. voor de pensioenaanspraken van werknemers in enig jaar een toeslag wordt verleend die lager is dan de daar genoemde loonindex, kan de werkgever besluiten in aanvulling op die toeslag een verdere toeslag te doen verlenen tot aan maximaal de stijging van de loonindex indien en voor zover de middelen in de in lid 10 genoemde premiereserve daarvoor toereikend zijn. Het bestuur van het uitvoerende pensioenfonds beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast.

12. In 2006 is een overgangsmaatregel in verband met de Wet VPL geformuleerd, ‘Aanvullende regeling’ genoemd. Werknemers die aan de voorwaarden voldoen van de Aanvullende regeling als vastgelegd in het pensioenreglement 2006 kunnen, mits de regeling niet tussentijds gewijzigd wordt, rechten ontlenen aan die regeling. Deze voorwaardelijke toezegging wordt apart geadmistreerd bij de uitvoerder. Uit de Uniforme PensioenOverzichten blijkt sindsdien aan wie die voorwaardelijke toezegging is gedaan op grond van de Aanvullende regeling.

Artikel 20A Wettelijke wijzigingen

Partijen zullen eind 2015 in overleg treden over de effecten van het nieuwe Financiële Toetsingskader voor de jaren 2016 en verder.

Artikel 21

WIJZIGINGEN GEDURENDE DE LOOPTIJD VAN DE CAO

1. Per 1 januari 2015 worden de salarisschalen verhoogd met 1,0%.

In mei 2015 vindt uitbetaling plaats van een eenmalige uitkering van 1,0% bruto over 13,96 maal het inkomen van de maand april 2015. In januari 2016 vindt uitbetaling plaats van een eenmalige uitkering van 1,5% bruto over 13,96 maal het inkomen van de maand december 2015.
2. Over 2014 en 2015 wordt het collectieve deel van de All Employee Bonus (AEB) (is 2%), die in het verleden gekoppeld was aan de gebudgetteerde EBITDA, toegevoegd aan het lokale deel van de AEB van 5%, zodat een lokaal deel (per vestiging) van maximaal 7% ontstaat. Uitkering vindt plaats in juli van het betreffende jaar.
3. De werknemer die voor 1 juni in het betreffende jaar de dienst heeft verlaten ontvangt de uitkering pro rato. Deze regeling is een aanvulling op een onderdeel van de cao en derhalve is de expiratedatum van de cao tevens einddatum van deze regeling.
4.
 - a. De uitkeringsgrondslag is 13,96 maal het inkomen van de maand voorafgaand aan het tijdstip van uitkering.
 - b. De AEB zal door de werkgever in afstemming met de ondernemingsraad worden aangeboden aan de werknemer, die niet valt binnen de werkings sfeer van de cao.

5. In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen daarvan aan de orde te stellen, die met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gebrachte voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen twee maanden nadat deze voorstellen door één van de partijen zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, op te zeggen.
6. In overleg met de ondernemingsraad zal een lokale regeling worden vastgesteld met een maximum uitkering van 7%, afhankelijk van minimaal 2 en maximaal 5 doelstellingen.
De resultaten van de lokale regeling zijn betaalbaar in juli over het voorafgaande boekjaar.

De AEB past binnen het raamwerk van de resultaatsuitkering als besproken in de Europese Ondernemingsraad.

Artikel 22

DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 mei 2014 om 00.00 uur en eindigt op 30 april 2016 om 24.00 uur.

Artikel 23

VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

1. De werkgever geeft de vakvereniging faciliteiten voor het werk van de vakvereniging in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuren binnen de onderneming niet worden doorkruist.
2. De vakvereniging zal de werkgever schriftelijk mededelen welke vakbondsleden uit het personeel een functie bekleden binnen het vakbondswerk in de ondernemingen.
3. In principe zal buiten werktijd vergaderd worden. Wanneer bepaalde groepen of personen van het personeel deze vergaderingen niet kunnen bezoeken door ploegendienst, zullen deze vrijaf met behoud van inkomen kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergadering, met dien verstande dat de aanvraag voor dit verzuim tijdig wordt ingediend bij de bedrijfsleiding en het productieproces niet wordt onderbroken.

4. De onderneming zal de vakvereniging voor vergaderingen een lokaliteit beschikbaar stellen.
5. Bezoldigde functionarissen kunnen in werktijd een gesprek voeren met een lid van de bedrijfscontactcommissie. De afspraak hiertoe dient gemaakt te worden via de bedrijfsleiding.
6. Een lid van de bedrijfscontactcommissie kan in werktijd contact opnemen met leden van de vakvereniging, die in een overlegorgaan zitting hebben. Dit dient ter kennis gebracht te worden van de bedrijfsleiding.
7. Een lid van de bedrijfscontactcommissie kan gebruik maken – in urgente gevallen – van de telefoon. Tevens kan hij, indien mogelijk, telefonisch bereikt worden.
8. Voor de behandeling van klachten van individuele leden, kunnen deze contact opnemen met de leden van de bedrijfscontactcommissie.
9. De agenda en de notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad zullen op hetzelfde tijdstip als waarop de leden van de ondernemingsraad deze ontvangen, aan de voorzitter van de bedrijfscontactcommissie worden gegeven, onder voorbehoud dat dit door de ondernemingsraad wordt goedgekeurd.
10. Door de voorzitter van de bedrijfscontactcommissie zullen afschriften van algemene mededelingen aan de werknemers worden toegezonden aan de vakverenigingen.
11. Het bestuur van de bedrijfscontactcommissie kan gebruik maken van kopieerapparatuur in het bedrijf, ten behoeve van communicatie met haar leden. Het tijdstip waarop deze werkzaamheden plaats kunnen vinden wordt vastgesteld in overleg met de bedrijfsleiding.
12. Het bestuur van de bedrijfscontactcommissie kan schriftelijke informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van de vakvereniging c.q. de werknemers.
13. De vakvereniging kan zich in voorkomende gevallen laten vertegenwoordigen door delegaties, die kunnen bestaan uit leden van de vakvereniging die werkzaam zijn bij de onderneming. De samenstelling van deze delegaties vindt plaats in overleg met de bedrijfscontactcommissie.
14.
 - a. Een vakbondskaderlid zal bij het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij moet worden gedacht aan ontslag, nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden.
 - b. De werkgever, die tot ontslag van een vakbondskaderlid wil overgaan, moet alvorens een ontslagvergunning aan te vragen, bij een

bemiddelingsinstantie aannemelijk maken dat dit ontslag geen verband houdt met activiteiten als vakbondskaderlid.

- c. Onder vakbondskaderleden worden verstaan: leden van de bedrijfscontactcommissie en zij die zitting hebben in erkende commissies (onder andere veiligheidscommissie, redactiecommissie).
 - d. De bemiddelingsinstantie bestaat uit drie leden: één aan te wijzen door de vakvereniging, één aan te wijzen door de werkgever, en één aan te wijzen door beiden.
15. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan de vakvereniging een redelijk aantal uren per jaar ter beschikking.
16. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakvereniging doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakvereniging, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.
17. Waar in dit artikel sprake is van lid, voorzitter of bestuur van bedrijfscontactcommissie is tevens bedoeld vertrouwensman/-vrouw.

BIJLAGE I

FUNCTIES BEHOREND TOT DE CAO

Deze lijst zal worden gedeponerd bij cao-partijen.

BIJLAGE II

<u>GROEPSINDELING</u>	<u>GROEP</u>
-----------------------	--------------

0 - 28,5	1
29 - 43	2
43,5 - 57,5	3
58 - 72	4
72,5 - 87,5	5
88 - 102	6
102,5 - 116,5	7
117 - 131	8
131,5 - 145,5	9
146 - 160	10
160,5 - 175,5	11
176 - 190	12

BIJLAGE III

EINDEJAARSUITKERING

1. Een werknemer, die een vol kalenderjaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, ontvangt een percentage van zijn jaarinkomen als eindejaarsuitkering.
2. Dit percentage bedraagt 8,33%.
3. De uitkering vindt plaats in de maand november.
4. Onder jaarinkomen wordt verstaan: 12 maal het voor de werknemer geldend inkomen. Voor de berekening van dit inkomen is de functie-indeling en het dienstrooster per 1 oktober van het jaar, waarin de uitkering wordt gedaan, bepalend.
5. Bij een onafgebroken dienstverband van minder dan 1 kalenderjaar, wordt voor elke volle kalendermaand 1/12 van de in lid 1 genoemde uitkering betaald.
6. De werknemer, die voor het tijdstip van de uitkering de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt een proportioneel gedeelte van de uitkering op basis van zijn inkomen op het moment van het einde van de dienstbetrekking ofwel op basis van dat van 1 oktober.

BIJLAGE IV

Salarisschalen

Salarissen (per maand) m.i.v. 1 januari 2015 in Euro's

	80%	1538	1584	1633	1693	1758	1820	1900	1985	2074	2176	2286	2398
	90%	1730	1782	1837	1904	1977	2048	2138	2233	2334	2448	2571	2698
	28½	43	57½	72	87½	102	116½	131	145½	160	175½	190	
Funcie- jaren	Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0		1922	1980	2041	2116	2197	2275	2375	2481	2593	2720	2857	2998
1		1963	2025	2086	2163	2249	2330	2436	2542	2652	2792	2926	3071
2		2007	2066	2135	2216	2284	2386	2493	2604	2720	2857	2998	3150
3		2045	2113	2181	2268	2341	2446	2552	2666	2787	2924	3069	3224
4		2086	2160	2233	2305	2396	2500	2609	2726	2853	2993	3140	3298
5		2132	2207	2281	2357	2451	2555	2668	2792	2916	3058	3208	3374
6		-	-	-	2411	2504	2611	2725	2853	2977	3130	3285	3449
7		-	-	-	-	-	-	2787	2914	3047	3195	3354	3523
8		-	-	-	-	-	-	-	-	-	3265	3424	3598

Participatieschaal

De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en begint op 100% van het WML en groeit in 2 tredes door tot 110% van het WML.

Participatieschaal, bedragen in euro's per 1 januari 2015, voor 23 jarigen en ouder.

Voor werknemers jonger dan 23 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.

WML	1501,80
105%	1576,89
110%	1651,98

BIJLAGE V

WERKGEVERSBIJDRAGE

1. Werkgever verklaart zich bereid om ten aanzien van FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie de met AWWN afgesloten overeenkomst inzake de werkgeversbijdrage te zullen volgen.
2. Deze regeling is van toepassing voor zover en voor zolang een algemene regeling tussen FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie enerzijds en AWWN anderzijds van toepassing is.

BIJLAGE VI

GEZONDHEIDSZORG

1. Werkgever zal in samenwerking met de Arbodienst periodiek medische onderzoeken laten uitvoeren, waarvan de individuele gegevens uitsluitend aan de werknemer worden verstrekt.
2. In het kader van de algemene gezondheidszorg zal de vakvereniging bevorderen dat werknemers conform lid 1 hun medewerking verlenen aan genoemde periodieke onderzoeken.

BIJLAGE VII

AANVULLENDE AFSPRAKEN

1. Partijen stellen vast dat de uurwaarde en de daarbij behorende toeslagen gehandhaafd zullen blijven en dat deze zijn vastgesteld op basis van een werkweek van gemiddeld 38 uur. Bij wijziging van de cao zal de uurwaarde gecorrigeerd worden op basis van de langstdurende arbeidstijd.
2. Werknemers in een tweeploegenstelsel, die op het moment dat zij overgaan naar een 36-urige werkweek een ploegentoeslag hadden van 15%, en dan een ploegentoeslag van 12½% gaan ontvangen, zullen een persoonlijke toeslag van 2½% ontvangen van het schaalsalaris. Deze persoonlijke toeslag zal dan ook in aanmerking worden genomen voor de uitbetaling van eventueel overwerk.

BIJLAGE VIII

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

1. Cao à la carte

De cao à la carte wordt voortgezet gedurende de looptijd van deze cao.

2. Flexibiliteit

In het rapport van Prof. Van Witteloostuijn wordt flexibiliteit als 1 van de 3 pijlers genoemd om te komen tot de noodzakelijke kostenbeheersing. De cao-werkgroepen hebben dit onderwerp ook meegenomen in hun aanbevelingen.

Partijen spreken de volgende processtappen af over het thema flexibiliteit:

- De centrale werkgroep flexibiliteit ondersteunt de lokale werkgroepen flexibiliteit te Eerbeek, Tilburg en Zaandam om dit thema met kleinere groepen werknemers te kunnen bespreken; de lokale werkgroepen kunnen een beroep doen op deskundige ondersteuning (vanuit FNV of AWWN) bij het nadenken over roosters die beter aansluiten bij het werkaanbod;
- Er wordt een overkoepelende Stuurgroep flexibiliteit ingesteld met vertegenwoordigers van werkgever, vakverenigingen en de betrokken locaties.
- Er zal een document komen voor werknemers met veel gestelde vragen en antwoorden;
- Met ingang van 1 januari 2015 ontstaat ruimte voor pilots met flexibele roosters op de verschillende locaties; de betreffende ondernemingsraad heeft hierover instemmingsrecht;
- Deze roosters kunnen afwijken van de huidige in de cao opgenomen roosters; afwijkingen van de cao worden afgestemd met cao-partijen (in de Stuurgroep).
- Gedurende de pilots zijn er voor de werknemers in de pilots geen nadelige financiële arbeidsvoorwaardelijke consequenties in de vaste inkomensbestanddelen.
- De centrale werkgroep flexibiliteit komt met voorstellen voor pilots naar de Stuurgroep, inclusief de daaraan gekoppelde randvoorwaarden en wisselt suggesties over en weer uit.
- Pilots gelden voor zowel werknemers in ploegen als voor werknemers in dagdienst (o.a. kantoren); er wordt met individuele sociale en medische omstandigheden rekening gehouden.
- In de pilots zullen data moeten worden opgenomen. Daarbij gelden onder andere de volgende vragen: wanneer start de pilot, moment van tussentijdse evaluatie, wanneer eindigt de pilot, wanneer is de eindevaluatie, wordt de pilot definitief ingevoerd en opgenomen in de cao.

Alle werknemers zullen over de voortgang van het thema flexibiliteit tussentijds worden geïnformeerd.

3. Binnen DS Smith Packaging in Nederland wordt met de ondernemingsraden één regeling afgesproken voor Doelsparen.

4. Derde WW-jaar
Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt.
Na het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het StvdA-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, naar verwachting in december 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de StvdA van 24 december 2013 en van 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

BIJLAGE IX

PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

1. Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door het UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen. Indien er in de cao afspraken zijn gemaakt over bovenwettelijke aanvullingen, zal de aanvulling op de loondoorbetaling worden gecontinueerd. In geval van een sanctie van het UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek, zal de duur worden bepaald door werkgever en werknemer.
2. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling personeelszaken, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
3. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het inkomen tot 100% aanvullen.
4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO-/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 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 privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

BIJLAGE X

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEONDERZOEK

1. Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieonderzoek en waardering. Het gebruik van deze methode is per cao vastgelegd en de toepassing van de procedure zal door een ieder in acht moeten worden genomen.

In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen:

- de (hernieuwde) functieomschrijving, zoals vastgelegd tijdens het onderzoek en deze binnen drie maanden na het bekendmaken van het resultaat niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud
- de waardering respectievelijk de indeling niet overeenstemt met gevoelens daarover.

2. Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

Bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe chef en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase 2 worden ingezet.

Interne beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op de beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase 3 in gang worden gezet.

Externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel, via de directie, op een AWWN-deskundige.

3. Procedurestappen

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen drie maanden na de rapportagedatum schriftelijk ingediend te worden bij HR.

1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering van zijn functie.

2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat dient ingediend te worden bij HR. Na de indiening vindt op initiatief van HR in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn leidinggevende.
3. Indien de leidinggevende het waarderingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan HR. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dient HR ingeschakeld te worden door de leidinggevende respectievelijk de werknemer. Het gesprek tussen leidinggevende en werknemer alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.

Interne beroepsfase

Binnen een maand na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden bij HR.

4. HR draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie en het beschikbaar stellen van alle documentatie omtrent het beroep.
5. De beroepscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan HR ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
6. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de beroepscommissie. De commissie op haar beurt schakelt de betrokken AWWN-adviseur in voor het uitvoeren van een eventueel nader onderzoek. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan HR ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
7. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan de werknemer de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 8).

De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.

8. In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging).

9. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen niet-betrokken AWVN-adviseur, respectievelijk alleen een AWVN-adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is gewaardeerd.

Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na het interview met de werknemer bekend te maken.

BIJLAGE XII

REGLEMENT LEVENSFASEVERLOF

Algemeen.

- Levensfaseverlof (LFV) is een bijzondere vorm van verlof en maakt deel uit van het levensfasebeleid van de werkgever. Het levensfasebeleid is bedoeld om gezond en vitaal de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd te halen.
- De werkgever en de werknemer hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- LFV is uitdrukkelijk niet bedoeld voor vervroegd pensioen.
- Het LFV is ingevoerd per 1-4-2012.

Artikel 1. Opbouw Levensfaseverlof budget.

1. Het LFV wordt jaarlijks in januari, individueel en op voorschotbasis aan de werknemer toegekend. Wanneer het dienstverband tussentijds wordt beëindigd, of bij verandering van dienstijdfactor dan wel het toekennen van een WIA %, vindt per die datum verrekening pro rato plaats.
2. Het LFV zijn geen vakantie-uren in de zin van artikel 7:634 BW. Er geldt derhalve geen verval – of verjaringstermijn voor LFV uren.
3. De individuele rechten worden apart geregistreerd.
4. De leeftijd die de werknemer in 2012 bereikt bepaalt de opbouw in % c.q. uren voor de rest van de loopbaan bij werkgever.
5. Voor nieuwe werknemers (indiensttredingsdatum op of na 1.4.2012) geldt dat de leeftijd die in het indiensttredingsjaar wordt bereikt, de toekenning bepaalt voor de rest van de loopbaan bij werkgever. Voor 18- en 19-jarigen geldt dat de opbouw start met ingang van het jaar dat de 20-jarige leeftijd wordt bereikt.
6. Bij de opname van LFV gaat de LFV opbouw gewoon door.
7. Bij opname van onbetaald verlof langer dan 1 maand (incl. ouderschapsverlof) wordt de LFV opbouw pro rato aangepast.
8. Bij uitdiensttreding of overlijden wordt het LFV uitbetaald.

Artikel 2. Opname Levensfaseverlof.

1. De werknemer kan het LFV vrij opnemen, mits het past binnen de volgende doelen:
 - a. Het verlof draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
 - b. het betreft een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur.
 - c. het betreft (aanvullend) zorgverlof.
 - d. het betreft maximaal 50 % reductie van de werktijd voorafgaand aan de pensionering van de werknemer.
 - e. Overige verlofdoelen waarover tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat.
2. Tenminste 50 % van het te behalen LFV saldo dient gebruikt te worden in de periode vijf jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd.
3. Uiterlijk vijf jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd maken de werknemer en de leidinggevende afspraken over hoe het resterende saldo LFV wordt ingezet. Deze afspraken worden jaarlijks geëvalueerd. Het streven is om het LFV dan jaarlijks evenredig in te zetten.

4. Het LFV moet volledig zijn opgenomen op het moment dat de werknemer met pensioen gaat.
5. Opname van LFV gebeurt in overleg en in overeenstemming tussen werkgever en werknemer en moet passen binnen het lokale verlofbeleid. LFV wordt altijd schriftelijk aangevraagd.
6. Indien de werknemer LFV wil opnemen voor meer dan 1 maand aaneengesloten dan wel de arbeidsuur voor meer dan 1 maand wil aanpassen dan dient hij dit ten minste drie maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en de omvang van het verlof aan te vragen bij de werkgever.
7. De werkgever willicht een verzoek als bedoeld in lid 6 in, tenzij een zodanig organisatie- of dienstbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Een eventuele afwijzing wordt schriftelijk vastgelegd.
8. Het LFV kan niet worden meegenomen naar een andere werkgever. Bij uitdiensttreding wordt het actuele saldo uitbetaald.

Artikel 3. Overige bepalingen.

1. Jaarlijks wordt aan de werknemer een actueel LFV overzicht verstrekt.
2. Uren bijstorten is mogelijk mits aan de voorwaarden van cao à la carte is voldaan. Het maximaal op te bouwen LFV saldo (totaal) is 1198 uren. Het bijspaarsaldo is het maximum van 1198 uur minus het te bereiken verlof conform de tabel in de cao. Opname van LFV geeft geen extra bijspaarmogelijkheden.
3. Bij opname van LFV wordt de opbouw van pensioenrechten ongewijzigd voortgezet.
4. Het is niet mogelijk LFV saldi van een vorige werkgever in te brengen.
5. Indien een werknemer van cao naar buiten cao gaat dan wordt in het kalenderjaar, per datum van overgang, de opbouw aangepast aan de buiten cao regels. Dit geldt zowel voor huidige als nieuwe werknemers.

Bijgevoegd:

- Tabel met LFV opbouw werknemers in dienst voor 1.4.2012.
- Tabel LFV opbouw werknemers in dienst op of na 1.4.2012.

Overzicht rechten levensfaseverlof voor medewerker in dienst vóór 1-4-2012

CAO DS Smith Packaging Netherlands B.V.

Leeftijd (te bereiken in 2012)	Jaren tot en met 65	Uren per jaar	Totaal (*)
20	46	26,00	1198
21	45	26,50	1198
22	44	27,25	1198
23	43	27,75	1198
24	42	28,50	1198
25	41	29,25	1198
26	40	30,00	1198
27	39	30,75	1198
28	38	31,50	1198
29	37	32,50	1198
30	36	33,25	1198
31	35	34,25	1198
32	34	35,25	1198
33	33	36,25	1198
34	32	37,50	1198
35	31	38,75	1198
36	30	40,00	1198
37	29	41,25	1198
38	28	42,75	1198
39	27	44,25	1198
40	26	46,00	1198
41	25	47,50	1190
42	24	49,25	1182
43	23	51,00	1174
44	22	53,00	1166
45	21	55,25	1158
46	20	57,00	1142
47	19	59,25	1126
48	18	61,75	1110
49	17	64,25	1094
50	16	67,50	1078
51	15	70,25	1054
52	14	73,50	1030
53	13	77,50	1006
54	12	81,75	982
55	11	87,00	958
56	10	92,50	926
57	9	99,25	894
58	8	107,75	862
59	7	118,50	830
60	6	130,00	780
61	5	129,50	647
62	4	117,25	469
63	3	149,75	449
64	2	154,50	309
65	1	161,00	161

(*) Totaal op te bouwen levensfaserechten bij onafgebroken dienstverband tot leeftijd 65

**Overzicht rechten levensfaseverlof voor werknemer in dienst vanaf 1-4-2012
cao DS Smith Packaging Netherlands BV**

Leeftijd jaar van indiensttreding)	(te bereiken in jaar van indiensttreding)	Jaren tot en met 65	Uren per jaar	Totaal (*)
20		46	6,50	299,50
21		45	6,75	299,50
22		44	6,75	299,50
23		43	7,00	299,50
24		42	7,25	299,50
25		41	7,25	299,50
26		40	7,50	299,50
27		39	7,75	299,50
28		38	8,00	299,50
29		37	8,00	299,50
30		36	8,25	299,50
31		35	8,50	299,50
32		34	8,75	299,50
33		33	9,00	299,50
34		32	9,25	299,50
35		31	9,75	299,50
36		30	10,00	299,50
37		29	10,25	299,50
38		28	10,75	299,50
39		27	11,00	299,50
40		26	11,50	299,50
41		25	11,50	297,50
42		24	11,75	295,50
43		23	12,25	293,50
44		22	12,75	291,50
45		21	13,25	289,50
46		20	13,50	285,50
47		19	14,00	281,50
48		18	14,50	277,50
49		17	15,25	273,50
50		16	15,75	269,50
51		15	16,50	263,50
52		14	17,25	257,50
53		13	18,00	251,50
54		12	19,00	245,50
55		11	20,00	239,50
56		10	21,00	231,50
57		9	22,25	223,50
58		8	24,00	215,50
59		7	26,00	207,50
60		6	27,75	195,00
61		5	27,00	161,75
62		4	23,50	117,25
63		3	28,00	112,25
64		2	25,75	77,25
65		1	20,25	40,25

(*) Totaal op te bouwen levensfaserechten bij onafgebroken dienstverband tot leeftijd 65

