COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor

Essity Operations Suameer B.V.

1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

* Essity Operations Suameer B.V. te Bergum

als partij ter ene zijde

en

* CNV Vakmensen te Utrecht en
* FNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024.

De bij deze cao opgenomen bijlagen vormen één geheel met de cao.

© 2023 Cao-partijen en AWVN
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van AWVN te Den Haag.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk A - Algemeen 3

Artikel 1 Definities 3
Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever 4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werknemer 8
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen 9
Artikel 5 Werkgeversbijdrage 9
Artikel 6 Vakbondswerk in de onderneming 9
Artikel 7 Duur van de overeenkomst 10

Hoofdstuk B - Aard van de dienstbetrekking 11

Artikel 8 Aanneming en ontslag 11
Artikel 9 Arbeidsduur en dienstrooster 12
Artikel 10 Bijzondere arbeidsduurregeling en dienstroosterwijziging 13
Artikel 11 Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 5.00 uur 14
Artikel 12 Zon- en feestdagen 15

Hoofdstuk C - Beloning 17

Artikel 13 Functiegroepen en salarisschalen 17
Artikel 14 Indeling andere functiegroep 19
Artikel 15 Bijzondere beloningen 21

Hoofdstuk D - Afwezigheid 28

Artikel 16 Vakantieregeling 28
Artikel 17 Verzuim met behoud van inkomen 32
Artikel 18 Verzuim zonder behoud van inkomen 34
Artikel 19 Oudere werknemers 36

Hoofdstuk E - Bijzondere uitkeringen en tegemoetkomingen 37

Artikel 20 Vakantietoeslag 37
Artikel 20A Facilitering betaling vakbondscontributie 37
Artikel 21 Extra uitkeringsregeling 37
Artikel 22 Arbeidsongeschiktheid (indien de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen) 38
Artikel 23 Reiskostenvergoeding 41
Artikel 24 Uitkering bij overlijden 41

Hoofdstuk F - Diverse bepalingen 43

Artikel 25 Pensioenregeling 43
Artikel 26 Scholing en vorming van jeugdige werknemers 43
Artikel 27 Scholing 44
Artikel 28 Arbeidsreglement 45

Bijlage I Functiegroepen en functie-indeling 47

Bijlage II Loonontwikkeling en salarisschalen 48

Bijlage III Protocollen 50

Bijlage IV Lokale regelingen 55

Hoofdstuk A - Algemeen

Artikel 1 Definities

1. Werkgever:
   Essity Operations Suameer B.V. te Bergum.

2. Vakvereniging:
   Elk van de partijen ter andere zijde.

3. Werknemer:
   De persoon in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
   Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker.

4. Arbeidsgehandicapte werknemer:
   Onder arbeidsgehandicapte werknemer wordt verstaan de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

5. Ondernemingsraad:
   De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

6. Week:
   Een aaneengesloten periode van 7 dagen, aanvangend op zondag 22.00 uur.

7. Maand:
   Een kalendermaand.

8. 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.

9. Salaris:
   Het maandsalaris als opgenomen in bijlage II.

10. Maandinkomen:
    Het salaris, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag, de eventuele toeslagen voor waarneming hogere functies en met eventuele persoonlijke toeslagen (artikel 14 lid 3 onder c, 15 lid 3 onder c en 15 lid 3 onder d).

11. Uurloon:
    Het uurloon bedraagt 0,64% van het maandsalaris.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
   De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of te zullen steunen die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.

2. **Geen strijdigheid**
   De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 28 bedoelde arbeidsreglement bepaalde.

3. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij onmiddellijk hetzij middellijk, bijvoorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4. De werkgever zal met elke werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin naar deze overeenkomst en naar latere eventueel tussen partijen te sluiten overeenkomsten alsmede, voor zover aanwezig, naar het arbeidsreglement als bedoeld in artikel 28 wordt verwezen.
   De vakverenigingen zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

5. **Deeltijd**
   a. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken beoordelen conform de Wet flexibel werken.

   b. Indien de werkgever op het verzoek om in deeltijd te mogen werken afwijzend beslist, wordt de werknemer de gelegenheid geboden om binnen de onderneming in beroep te gaan. Hiertoe wordt binnen de onderneming een paritaire commissie samengesteld.
      Deze commissie is bevoegd de werkgever advies uit te brengen over het verzoek van de werknemer en de afwijzing door de werkgever. Alvorens advies wordt uitgebracht zullen beide partijen worden gehoord. Indien de werkgever het advies van de beroepscommissie niet opvolgt, dient hij dit schriftelijk te motiveren.

6. De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden waaronder mee begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusies met één of meer ondernemingen of bedrijfssluitingen, in enige omvang tot inkrimping en/of overplaatsing van personeel moet overgaan, dermate tijdig met de vakverenigingen in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft

om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.

7. Voorop staat dat werkgelegenheid, dat wil zeggen de zekerheid van een baan, voor werknemers in vaste dienst bij de werkgever één van de belangrijkste pijlers in het sociale beleid van de werkgever is. Dit wordt mede vorm gegeven in de leden 8 tot en met 10.

8. Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar wordt gebracht, zullen tijdens de looptijd van de cao geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers, die op het moment van het afsluiten van de cao voor onbepaalde tijd in dienst zijn, respectievelijk tijdens de looptijd van de cao voor onbepaalde tijd zullen worden aangenomen. Mocht enige omstandigheid een aanmerkelijke personeelsreductie noodzakelijk maken, dan zal de werkgever, naast natuurlijk verloop, maatregelen nemen en voorzieningen treffen die erop gericht zijn werknemers zo veel als mogelijk intern (binnen Essity Nederland), dan wel extern te herplaatsen. Voor die werknemers voor wie de arbeidsplaats vervalt en interne herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort zal de werkgever een maximale inspanning leveren om deze werknemers te ondersteunen en te doen bemiddelen naar een (nieuwe) vaste baan extern. Daartoe zal een professionele organisatie worden ingeschakeld.

9. Mochten onverhoopt andere maatregelen noodzakelijk zijn, dan zal de werkgever niet besluiten anders dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad, in welk overleg met name aandacht zal worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

10. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissing te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en van het bedrijf zelf noodzakelijk acht.

11. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, voordat wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
    Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daarvoor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure.

12. De vacatures voor externe vervulling worden aangemeld - en zo nodig afgemeld - bij UWV. Bij de aanmelding zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdigen, vrouwelijke werknemers of arbeidsgehandicapte werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.

13. Indien via UWV niet in de vacature kan worden voorzien, kan gebruik gemaakt worden van andere arbeidskrachten binnen het kader van de daarvoor geldende wettelijke voorschriften.

14. De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad werkzaamheden laten verrichten door personen, die niet in zijn dienst zijn, tenzij het werkzaamheden betreft, die krachtens hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht dan wel werkzaamheden waarvoor geen eigen personeel ter beschikking kan worden gesteld, of een geval als bedoeld in lid 13. Mede in het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans zal met name vermeden worden dat structurele arbeidsplaatsen door tijdelijke plaatsen bezet gehouden worden.
De werkgever zal werken met uitzendbureaus die beschikken over een NEN-certificering en die zijn ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.
Uitzendkrachten die na een periode van afwezigheid terugkeren in dezelfde of een vergelijkbare functie en geen leertijd nodig hebben, worden op dezelfde wijze ingeschaald als voor hun vertrek het geval was.

15. Eens per half jaar zal de werkgever met de ondernemingsraad de hierna volgende onderwerpen evalueren en beleid en de verwachtingen over de komende zes maanden bespreken:
    - de duur en de omvang van het inlenen van arbeidskrachten;
    - de aard en de omvang van tijdelijke dienstverbanden;
    - de ontwikkeling van deeltijdarbeid;
    - de aard en omvang van uit te besteden werk;
    - de duur en de omvang van het overwerk.

16. Indien de vakverenigingen hiertoe de wens te kennen geven, zal de werkgever hen uitnodigen voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, in welke bespreking de ontwikkelingen zowel in het verleden als in de toekomst op het gebied van de werkgelegenheid begrepen worden.

17. Tweemaal per jaar zal de werkgever de vakverenigingen mondeling informeren over de positie van de arbeidsgehandicapte werknemers, alsmede de beleidsvoornemens en uitkomsten van de daaruit voortvloeiende aanpak. Aan de hand van deze informatie kunnen de vakverenigingen besluiten om daarover met de werkgever van gedachten te wisselen.

18. Bedrijfseconomische omstandigheden
    a. In geval de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag van een belangrijk aantal werknemers moet worden overgegaan zal hierover overleg met de vakverenigingen plaatsvinden.

    b. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorkeur gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen

voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en voor zover niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag.

19. De werkgever zal het ingezette en gevoerde beleid inzake scholing van werknemers voortzetten. De werknemer heeft het recht om met eigen voorstellen te komen, indien van werkgeverszijde geen voorstellen in het verschiet liggen. De eigen voorstellen dienen evenwel inpasbaar te zijn binnen het kader van de doelstelling en belangen van de onderneming. De werknemer kan indien hij dat wenst een beroep doen op de ondernemingsraad om geschillen in deze nader met de werkgever te bezien.

20. De werkgever zal de vakverenigingen zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, zodat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.

21. De werkgever neemt op zich de vakverenigingen te zullen informeren over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen verbonden zijn, aanleiding kunnen geven. Hierbij dient tevens rekening te worden gehouden met de taak en de positie van de ondernemingsraad.

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

23. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
    Bij de gegevens kunnen mede worden betrokken:
    - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
    - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie
    - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
    - overwerk.

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

24. De uitreiking van de cao aan de werknemers zal binnen 2 maanden na overeenstemming plaatsvinden.

25. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren, die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze overeenkomst, de Pensioencao van Essity Netherlands B.V., het arbeidsreglement en andere reglementen die een integrerend deel van deze overeenkomst uitmaken, van toepassing worden verklaard.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te vervullen. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht hiertoe is gegeven.

3. Indien de werkgever dit, na overleg met de ondernemingsraad, noodzakelijk oordeelt, zal de werknemer beneden 50 jaar ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid moeten verrichten voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht heeft genomen. De werkgever zal hierbij zo veel mogelijk rekening houden met de individuele belangen van de werknemer.

4. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden betreffende het bedrijf van de werkgever, die hem ter kennis komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat kennisneming daarvan door derden de belangen van de werkgever, van zijn werknemers of relaties kan schaden.
   De geheimhoudingsplicht duurt tot één jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.

5. Zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever, is het de werknemer niet toegestaan enige betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
   De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen voor maximaal 3 dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

6. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en verplicht tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen.

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

Artikel 5 Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV en CNV Vakmensen esloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze thans geldt.

Artikel 6 Vakbondswerk in de onderneming

1. De werkgever geeft elk van de vakverenigingen faciliteiten voor het werk van de vakverenigingen 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 werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.

3. De bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen kunnen zich bij hun besprekingen met de werkgever laten vergezellen door een onderhandelingsdelegatielid uit de bedrijfsledengroep van hun vakverenigingen.

4. De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen wie van de leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep.

5. In beginsel worden vergaderingen van de in lid 4 bedoelde bestuursleden buiten werktijd gehouden. Bestuursleden, die in verband met hun dienstrooster de vergaderingen niet kunnen bijwonen kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergaderingen behoren bij te wonen.

6. De in lid 4 bedoelde bestuursleden kunnen in de door de werkgever vast te stellen bedrijfsruimte met de leden van de vakverenigingen individuele contacten hebben.

7. Door de in lid 4 bedoelde bestuursleden zal in redelijke mate gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in lid 5 en lid 6 bedoelde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 1 werkuur per jaar per lid van de vakverenigingen, voor zover op deze leden de cao van toepassing is, niet worden overschreden. De vakverenigingen doen aan de werkgever opgave van het aantal leden dat zij in de onderneming hebben.

8. De in lid 4 bedoelde bestuursleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste 2 dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken.
   Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de werkgever vastgestelde wijze geregistreerd.

9. Indien dit voor een behoorlijke communicatie tussen bestuursleden als bedoeld in lid 4 en de leden van de vakverenigingen nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik gemaakt worden. Wanneer de inhoud van deze bekendmaking verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen, is er voor publicatie overeenstemming met de werkgever nodig over de feitelijke inhoud.

10. De werkgever zal erop toezien dat de werknemer, die een bestuursfunctie in de bedrijfsledengroep vervult niet op grond daarvan in zijn positie als werknemer wordt benadeeld.

Artikel 7 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 om 0.00 uur en eindigt op 30 juni 2024 om 24.00 uur.

Hoofdstuk B - Aard van de dienstbetrekking

Artikel 8 Aanneming en ontslag

1. a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen.

   b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan 2 jaren.

   c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.

   d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.

   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de aard van het dienstverband vermeld. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

2. **Soorten dienstverband**
   Een dienstverband kan worden aangegaan:
   a. voor onbepaalde tijd;
   b. voor een bepaalde tijd.

3. **Dienstverband voor bepaalde tijd**
   Een dienstverband voor een bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
   De artikelen 7: 667, 668 en 668a B.W. zijn van toepassing.
   De werknemer zal uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden geïnformeerd of de arbeidsovereenkomst eindigt of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd en onder welke voorwaarden.

4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 B.W. en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden opgezegd.

5. Het bepaalde in het 3e lid van artikel 7: 670 B.W. (militaire dienst) is niet van toepassing op het in lid 2 onder b bedoelde dienstverband voor bepaalde tijd.

6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist, zodra de betrokken werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Als het dienstverband met een werknemer, voor wie het in de vorige alinea genoemde moment reeds is verstreken, wordt voortgezet, dan wel het dienstverband eerst na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt aangegaan, is lid 7 (opzegtermijn) niet van toepassing. Voor een dergelijk dienstverband geldt voor zowel werkgever als werknemer een opzegtermijn van één maand tegen het einde van de kalendermaand.

7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan neemt, behoudens het bepaalde in lid 4 en lid 6 een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 B.W.

Artikel 9 Arbeidsduur en dienstrooster

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
   a. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur netto werkelijk gewerkte tijd per week en gemiddeld 7,2 uur netto werkelijk gewerkte tijd per dag.

   b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur netto werkelijk gewerkte tijd per week en gemiddeld 7,2 uur netto werkelijk gewerkte tijd per dag.

   c. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 35 uur netto werkelijk gewerkte tijd per week en gemiddeld 7 uur netto werkelijk gewerkte tijd per dag.

   d. een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken, 219 diensten bruto aangeeft, alsmede een normale arbeidsduur van 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.

2. Een dienstrooster voor de dagdienst of de twee- of drieploegendienst zal per week in combinatie met diensten van maximaal 9 uur niet minder dan 27 uur en niet meer dan 45 uur omvatten. Per periode van 13 weken zal de hierboven genoemde gemiddelde arbeidsduur niet worden overschreden. Per jaar zal het totaal aantal per werknemer in te roosteren diensten (na aftrek van vrije diensten) niet meer kunnen bedragen dan 217,5 diensten.

3. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.

   b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks wisselt tussen de ochtenddienst en de middagdienst. De arbeidstijden liggen tussen 05.00 uur en 24.00 uur.

c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is. De arbeidstijden liggen tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 06.00 uur, met dien verstande dat de werkgever na overleg met de ondernemingsraad bevoegd is andere tijdstippen vast te leggen, mits tussen het tijdstip waarop de normale werktijd (op zaterdag) eindigt en dat, waarop deze (op maandag) aanvangt, 30 uur verlopen.

d. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig volgens dienstrooster van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.

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

5. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in artikel 26 lid 3.

Artikel 10 Bijzondere arbeidsduurregeling en dienstroosterwijziging

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

2. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad.

3. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met productiewerkzaamheden op zondag, stelt de werkgever de vakverenigingen daarvan zo tijdig mogelijk in kennis en pleegt overleg met de ondernemingsraad.

4. De werkgever is gehouden van voorgenomen dienstroosterwijzigingen als bedoeld in lid 2 en lid 3 tijdig kennis te geven aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen.
Indien uit de cao niet blijkt welke de bij het voorgestelde dienstrooster behorende arbeidsvoorwaarden zijn, zal daarover met de vakverenigingen overleg plaats vinden, voordat het nieuwe rooster van kracht wordt.

5. Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werken, kunnen daartoe niet meer verplicht worden. Tevens kunnen werknemers van 55 jaar en ouder, die in twee- respectievelijk in drieploegendienst werken, niet meer verplicht worden te gaan werken in een drie- respectievelijk vijfploegen-dienstrooster. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster waarbij voor werknemers van 55 jaar en ouder plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakverenigingen en ondernemingsraad.

6. **Deeltijdarbeid**

   a. Voor de werknemer, voor wie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.

   b. Indien deeltijdwerknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan 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 maandinkomen dienovereenkomstig gewijzigd, met dien verstande dat voor de extra gewerkte uren een meerurentoeslag van 25% van het uurloon wordt betaald.

Artikel 11 Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 5.00 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 dezelfde dag evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. Indien een werknemer in dagdienst 6 werkuren of meer na 22.00 uur gewerkt heeft, behoeft hij dezelfde dag (overdag) niet op te komen. Indien een werknemer in dagdienst buiten dienstrooster 3 maal of meer arbeid moet verrichten na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust direct aansluitend 9 slaapuren met een maximum van één dienst toegekend. De betrokken werknemer heeft echter geen recht op deze verzuimuren wanneer met deze arbeid op of na 5.00 uur in de ochtend is begonnen.
   Indien een werknemer recht heeft op verzuimuren, maar na 5.00 uur opnieuw werkzaamheden moet verrichten, vóórdat deze verzuimuren zijn genoten, wordt hem voor die te werken uren roostervrije tijd toegekend.

2. Indien de in lid 1 bedoelde arbeid wordt verricht tussen 22.00 uur en 5.00 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. Indien de uren niet worden opgenomen direct na afloop van het overwerk, hetzij normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden ze in het geheel niet toegekend.
   Een werknemer in ploegendienst heeft na tenminste 12 uur onafgebroken ploegenarbeid te hebben verricht, recht op tenminste 12 uur rust.

Artikel 12 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan:
   Nieuwjaarsdag, beide paasdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

2. Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 22.00 uur en te eindigen om 22.00 uur, met uitzondering van de nationale feestdag en eens in de vijf jaar 5 mei, welke dagen gerekend worden te lopen van 6.00 uur tot de volgende dag 6.00 uur.

3. Dagdienst, 2- en 3-ploegendienst
   a. Op zondagen en feestdagen wordt door de dag-, 2- en 3-ploegendienst als regel niet gewerkt.

   b. Gedurende de beide kerstdagen en nieuwjaarsdag zal de werknemer - behoudens in geval van calamiteiten - niet worden verplicht tot het verrichten van onderhoudswerkzaamheden.

   c. In bijzondere gevallen kan de werkgever na overleg met de ondernemingsraad besluiten, voor wat betreft de nationale feestdag, 27 april en eens in de vijf jaar 5 mei, 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. 5-ploegendienst
   a. Op beide kerstdagen en op nieuwjaarsdag wordt niet gewerkt (zie voor de regeling bijlage IV).

   b. Bijzondere feestdagenregeling 5-ploegendienst
      1) De werknemer in de 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt hiervoor een toeslag van 1,4% per op die feestdag gewerkt uur.
      2) Indien de bedrijfsomstandigheden dat toelaten kan de werknemer de gewerkte tijd compenseren in vrije tijd. Deze compensatie vindt plaats binnen een maand na de betreffende feestdag.
         Met instemming van de afdelingschef kan ook een andere dag in het kalenderjaar waarin de betreffende feestdag valt, worden vastgesteld. Deze afspraak dient schriftelijk te worden vastgelegd en door de afdelingschef te worden doorgegeven aan de personeelsadministratie.
      3) Indien de te compenseren feestdag op een maandag tot en met vrijdag viel, mag het compensatieverlof niet op een zaterdag of zondag worden opgenomen.

4) Per in vrije tijd gecompenseerd uur wordt op maandag tot en met zaterdag 0,64% en op zondag 0,96% op de hierboven genoemde toeslag in mindering gebracht.
5) De werknemer in de 5-ploegendienst die volgens dienstrooster geen arbeid op een feestdag behoeft te verrichten, ontvangt hiervoor geen compensatie.

5. a. Op 24 en 31 december, alsmede op de zaterdagen voor Pasen en Pinksteren, worden de 2- en 3-ploegendiensten om uiterlijk 18.00 uur beëindigd, met dien verstande, dat in de volcontinudienst het tijdstip van beëindiging op 14.00 uur kan vallen, echter voor wat betreft de uren tussen 14.00 en 18.00 uur onder aftrek voor de betrokken werknemers van een halve cyclusdienst of een halve snipperdag. In dringende gevallen zal na overleg met de ondernemingsraad eventueel op een ander tijdstip langer gewerkt worden.

b. Van de in lid 4 onder a genoemde 5-ploegendienst met bijbehorende stop- respectievelijk aanvangstijden uit de regeling in bijlage IV kan in overleg met de vakverenigingen worden afgeweken.

c. Wanneer de werknemer tijdens deze collectieve stops arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, wordt hem geen vervangende vrije tijd toegekend.

Hoofdstuk C - Beloning

Artikel 13 Functiegroepen en salarisschalen

1. **Indeling in functiegroepen**
   a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van werkclassificatie gewaardeerd en in overleg met de vakverenigingen ingedeeld in functiegroepen.
   De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
   Deze indeling zal door de werkgever in tweevoud bij de vakverenigingen worden gedeponeerd.

   b. Iedere werknemer ontvangt zijn functiebeschrijving en een schriftelijke mededeling van de functiegroep plus het daarbij behorende puntenaantal waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris. Dit ontvangt de werknemer ook bij tussentijdse wijzigingen.

   c. De waardering en indeling van de functies worden zo nodig periodiek herzien.

   d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef of een andere aangegeven weg).

2. **Beroepsprocedure**
   a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn directe chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, onder andere uitbreiding van werkzaamheden en onjuiste functieomschrijving te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.

   b. Indien de onder a aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakverenigingen, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen.

   c. De vakverenigingsdeskundigen nemen de klacht in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn.

   d. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

e. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder b wordt ingediend bij de directeur. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.

f. 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 betrokken werknemer zijn klacht heeft ingediend.

g. Bij een herindeling worden de ter zake geldende cao-bepalingen ter vastlegging van het nieuwe schaalsalaris in acht genomen.

3. **Indeling in salarisschalen**

a. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

b. De werknemer die bij zijn indiensttreding of in geval van overgang naar een nieuwe functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een termijn van maximaal 6 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt. Elke 3 maanden wordt getoetst of indeling in de salarisschaal die met zijn functie overeenkomt, kan plaatsvinden.

c. 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.

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

4. **Jaarlijkse salarisvoorziening**

a. Toekenning van een functiejaar vindt telkens plaats op 1 januari tot het maximum salaris in de salarisschaal is bereikt, met inachtneming van het bepaalde onder b.

b. Het aantal functiejaren zal met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts dan met één worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

5. **Uitbetaling salaris**

a. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald. De werkgever zal aan elke werknemer een gedateerde specificatie uitreiken waarop voorkomen de betaaldatum en alle factoren, die op de samenstelling van het inkomen betrekking hebben.

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

Artikel 14 Indeling andere functiegroep

1. **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 meegedeeld. Zij zal in het algemeen tot maximaal 6 maanden beperkt blijven. Elke 3 maanden wordt getoetst of indeling in de hogere salarisschaal kan plaatsvinden.

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 oorspronkelijk salaris de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0 functiejaren dan wel zoveel als nodig is om het eerstkomende hogere salaris van de nieuwe functie te bereiken.

2. **Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie**

a. De werknemer die tijdelijk waarneemt in een functie, die hoger is ingedeeld dan zijn functie, blijft gedurende maximaal 3 kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt.
Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld, met inachtneming van het bepaalde 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 3 onder a en lid 3 onder b is niet van toepassing.

c. Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaats vindt, wordt per dienst waarneming 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 duidelijk aanwijsbaar, door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen, van volledige waarneming kan worden gesproken.

e. Als in de functieomschrijving en de ORBA-functiewaardering al met het waarnemen van een hogere functie is rekening gehouden, kan er geen sprake zijn van de toeslag waarneming hogere functie.

f. Als er binnen een afdeling (afdeling Jetje, afdeling Converting of binnen het IDC) daadwerkelijk tijdelijk een hogere functie wordt waargenomen geldt artikel 14 lid 2.
Als vanuit Converting naar Jetje tijdelijk wordt waargenomen dan vindt dat in beginsel plaats in de functie van warehouse operator en is er geen sprake van waarneming van een hogere functie; in uitzonderingssituaties kan er alleen dan sprake zijn van waarneming hogere functie indien dat plaatsvindt vanuit met de werkgever uitdrukkelijk afgesproken ontwikkeling van de werknemer. In dat geval wordt artikel 14 lid 2 ook toegepast.

3. **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 betreffende werknemer in zijn vroegere functie heeft dienst gedaan, 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 22, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele uitkering krachtens de WAO/WIA. Werknemers van 55 jaar en ouder, die na een dienstverband van tenminste 10 dienstjaren, ten gevolge van omstandigheden buiten hun wil in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, behouden hun maandsalaris.

b. **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**
De werknemer die, als gevolg van opheffing van zijn functie, naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst en de werknemer, van wie de functie als gevolg van andere omstandigheden lager wordt ingedeeld, blijven gedurende de lopende maand en tenminste zes daarop volgende maanden in hun salaris gehandhaafd.
Daarna zal de werkgever een onder de gegeven omstandigheden als billijk te beschouwen salaris vaststellen.

c. **Financiële compensatie**
Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de onder a en b bedoelde omstandigheden, worden aan de betrokken werknemer zoveel extra functiejaren toegekend als voor het bereiken van het nieuw vastgestelde salaris nodig is, tot het moment waarop het verschil is ingelopen. Indien het toekennen van extra functiejaren 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 dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal, wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
De persoonlijke toeslag van een werknemer, die nog geen 55 jaar is, wordt bij elke met de vakverenigingen overeengekomen verhoging van de salarisschalen verminderd. Deze vermindering bedraagt steeds 1/5 deel van het bedrag, waarmee het schaal salaris bij 0 functiejaren van de groep waarin de werknemer is ingedeeld, stijgt, afgerond op gehele euro's.

d. **Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek**
Voor zover terugplaatsing van de werknemer plaats vindt op eigen verzoek, door eigen toedoen, dan wel als gevolg van onbekwaamheid, bedraagt met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de dag van de 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 salarisschaal.

Artikel 15 Bijzondere beloningen

1. **Algemeen**
De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 13 en 14, worden geacht een normale betaling te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere betalingen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra betalingen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit de normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.
Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe, incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder voor het afmaken van de normale dagtaak.

2. **Ploegentoeslag**

a. De toeslag voor het volgens dienstrooster werken in ploegendienst wordt per uur vastgesteld aan de hand van de volgende tabel en uitgedrukt in een totaal percentage per maand, afgerond op 0,25%.

Uren in de ochtenddienst op maandag tot en met vrijdag 0,060%
Uren in de middagdienst op maandag tot en met donderdag, alsmede voor uren in de 1e helft van de middagdienst op vrijdag 0,073%
Uren in de 2e helft van de middagdienst op vrijdag 0,125%
Uren in de nachtdienst op maandag tot en met vrijdag 0,175%
Uren op zaterdagen 0,255%
Uren op zondagen 0,520%

b. De onder a genoemde percentages worden, berekend over het salaris, tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

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

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

b. Overplaatsing naar een hoger beloond dienstrooster.
Indien een werknemer wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een hogere beloning geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling behorend bij de dienst waarin hij is overgeplaatst.

c. Overplaatsing naar een lager beloond dienstrooster: niet door eigen toedoen of niet op eigen verzoek.
Voor de werknemer, die niet door eigen toedoen dan wel niet op eigen verzoek wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.

d. Afbouwregeling ploegentoeslag
Ter overbrugging van de onder c bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald in de betrokken betalingsperiode, wanneer de overplaatsing in de eerste helft van de maand plaatsvindt. Wanneer de overplaatsing in de 2e helft van de maand plaatsvindt, wordt de volledige ploegentoeslag ook betaald over de volgende betalingsperiode.

Daarna wordt gedurende de hierna aangegeven tijd nog een toeslag gegeven ter grootte van het aangegeven percentage van de inkomstenderving:

1) indien hij langer dan 3 maanden, maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 60% gedurende ½ maand;
2) indien hij langer dan 6 maanden, maar korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 60% gedurende 1 maand
   - 30% gedurende 1 maand;
3) indien hij langer dan 1 jaar, maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 80% gedurende 1 maand
   - 60% gedurende 1 maand
   - 30% gedurende 1 maand;
4) indien hij langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 80% gedurende 2 maanden
   - 60% gedurende 2 maanden
   - 40% gedurende 1 maand
   - 20% gedurende 1 maand;
5) indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 80% gedurende 4 maanden
   - 60% gedurende 4 maanden
   - 40% gedurende 3 maanden
   - 20% gedurende 3 maanden;

Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die, waarin de overplaatsing plaatsvindt.

In schema:

bij een ploegendienst van:	gedurende het aangegeven aantal maanden tot een toeslag van:				
	80%	60%	40%	30%	20%
> 3 maanden:	-	½ mnd	-	-	-
> 6 maanden:	-	½ mnd	-	½ mnd	-
> 1 jaar:	1 mnd	1 mnd		1 mnd	
> 3 jaar:	2 mnd	2 mnd	1 mnd	-	1 mnd
> 5 jaar:	4 mnd	4 mnd	3 mnd	-	3 mnd

e. Door eigen toedoen of op eigen verzoek
Indien een werknemer op eigen verzoek, door eigen toedoen, dan wel als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een

hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.

f. Regeling oudere werknemers

1) Indien de werknemer van 57 jaar of ouder wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, behoudt hij de voor het geldende dienstrooster onder d genoemde toeslag van 80% tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Indien een werknemer, die op grond van deze regeling een toeslag ontvangt, de 57-jarige leeftijd bereikt, vindt vanaf dat tijdstip geen vermindering plaats van het toeslagpercentage. De toeslag blijft tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd, gehandhaafd. In geval de bovenvermelde overplaatsing geschiedt op medische gronden zal vanaf de 57-jarige leeftijd het op dat moment verdiende maandinkomen gehandhaafd blijven met verrekening van eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2) Voor de werknemer die is ingedeeld in de 3-ploegendienst geldt de sub 1 aangegeven regeling als hij 55 jaar of ouder is.
3) Werknemers in ploegendienst van 60 jaar en ouder zal zoveel mogelijk voorrang gegeven worden bij het vervullen van passende functies met een lager beloond dienstrooster (waaronder dagdienst). In dit geval behouden zij hun maandinkomen.

g. Tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst.
Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst om andere dan persoonlijke redenen, geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft. Indien een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling, behorend bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.

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 0,86% van het salaris met inachtneming van het bepaalde in lid 9.

4. **Sprongtoeslag**

Indien een werknemer in ploegendienst anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst binnen zijn dienstrooster, zal de werkgever ernaar streven, dat niet ten gevolge van die overplaatsing minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die overplaatsing het geval zou zijn geweest.
Voor een overplaatsing als hier bedoeld, ontvangt de werknemer een vergoeding van 3% van het salaris. Indien hij binnen 14 dagen na deze

overplaatsing wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze vergoeding niet opnieuw uitgekeerd.
Een werknemer kan per maand voor de hier bedoelde overplaatsingen niet meer dan 2 keer de vergoeding van 3% ontvangen.

5. **Consignatie**

a. Definitie

i Een geconsigneerde werknemer zal alleen opgeroepen worden bij de bedrijfsstoringen waarbij voor het opheffen daarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is. Als regel zal een werknemer, werkzaam in volcontinudienst, niet geconsigneerd worden.

b. Toeslagen

De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn de volgende toeslag op zijn salaris, met inachtneming van het bepaalde in lid 9:

- per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag: 1,00%;
- per periode van 24 uur op zaterdag: 3,30%;
- per periode van 24 uur op zon- en feestdagen: 5,00%.

Indien de consignatie volgens een vast dienstrooster wordt gelopen, wordt de afbouw toegepast conform lid 3 onder c en lid 3 onder d.
De consignatietoeslag wordt in geval van ziekte gedurende een periode van 1 maand, gerekend vanaf de eerste ziektedag, doorbetaald, indien de zieke werknemer in die periode voor consignatie ingeroosterd is.

c. Met ingang van 1 januari 2021 is de consignatietoeslag voor de werknemer die roostermatig consignatiedienst verricht pensioengevend, zolang de werknemer deze roostermatige consignatiedienst blijft verrichten.
Indien de werknemer deze consignatiediensten verricht, zal de werkgever een gemiddelde vaste maandelijkse consignatietoeslag berekenen en uitbetalen. Deze vaste toeslag, vastgesteld op 1 januari van het aansluitende kalenderjaar, telt mee in de pensioengrondslag.

6. **Extra gang**

a. Indien een werknemer 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 vergoeding van 1,0% van zijn salaris, met inachtneming van het bepaalde in lid 9.

b. Indien de onder a bedoelde extra gang plaats vindt op een zaterdag, zondag of feestdag wordt het onder a genoemde percentage verhoogd tot 1,4%.

7. **Verschoven uren**

Van verschoven uren is sprake indien een werknemer in dagdienst - anders dan door overschrijding van zijn normale dagelijkse arbeidsduur - arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden.

De beloning voor arbeid, verricht op verschoven uren door werknemers in dagdienst, als hierboven bedoeld, bedraagt per uur 0,96% van het salaris, waarbij iedere keer de voor beloning in aanmerking komende tijd naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. Deze beloning wordt op de in lid 9 bedoelde rekening geboekt.

8. **Overwerk**

a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid, verricht door de werknemer in opdracht van de werkgever, boven de normale dagelijkse arbeidsduur en buiten normale werktijd, die het dienstrooster voor de betrokken werknemer aanwijst. Noodzakelijke incidentele arbeid, verricht onmiddellijk na en ter afronding van de dagtaak, wordt tot een maximum van een half uur geacht te behoren tot de normale arbeidsduur. Bij de beslissing om tot overwerk over te gaan dient overleg gepleegd te worden met de ondernemingsraad.

b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is, indien naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk, voor de werknemer onder de 50 jaar verplicht.

c. De beloning voor overwerk bedraagt per uur de navolgende percentages:

1)	Voor uren op maandag tot en met vrijdag:	0,96%.
2)	Voor uren op zaterdag en zondag:	1,28%.
3)	Voor uren op feestdagen:	1,92%.

Deze percentages worden geboekt op de in lid 9 bedoelde rekening, onder reservering voor opname in vrije tijd van 0,64% per uur.

d. Extra rusttijden, noodzakelijk geworden door arbeid op afwijkende uren, worden, mits doorgebracht op het bedrijfsterrein, tot ten hoogste een half uur als gewerkte tijd beschouwd.

9. **Afrekening bijzondere beloningen**

De op grond van lid 3 tot en met lid 8 en artikel 12 lid 4 toe te kennen beloningen worden aan het einde van iedere maand getotaliseerd, waarbij de voor opname in vrije tijd bestemde percentages worden gereserveerd. Uitbetaling van de in geld uit te keren percentages vindt plaats bij de eerstvolgende salarisbetaling.

a. De gereserveerde percentages als hierboven bedoeld dienen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zo veel mogelijk binnen het kalenderjaar te worden opgenomen in vrije tijd. Opgebouwde uren in december hoeven niet in december te worden opgenomen. Voor de overige tijd-voor-tijduren geldt dat deze tot een maximum van 40 uur kunnen worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. Dat betekent dat een werknemer maximaal 40 uur + de opgebouwde tijd-voor-tijduren in december mag meenemen naar het volgende kalenderjaar. Voor alle uren daarboven geldt dat deze worden uitbetaald. Opname van de tijd-voor-tijduren kan maximaal voor

eenmaal de wekelijke arbeidsduur per keer. Het opnemen van een dag is ook mogelijk.

b. De werknemer in 5-ploegendienst die op een zaterdag of zondag heeft overgewerkt, kan deze vrije tijd ook opnemen op een zaterdag of zondag.

c. Opname van vrije tijd op maandag tot en met vrijdag wordt verrekend tegen 0,64% per uur, op zaterdag en zondag tegen 0,96% per uur.

d. De in vrije tijd opgenomen percentages worden in mindering gebracht op de voor dat doel gereserveerde percentages. Na afloop van de onder a genoemde termijn niet in vrije tijd opgenomen percentages, worden uitbetaald.

Hoofdstuk D - Afwezigheid

Artikel 16 Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar valt als regel samen met het kalenderjaar.

2. Ten aanzien van een eventuele (collectieve) zomervakantie geldt naast dit artikel het gestelde in bijlage IV.

3. a. Een werknemer werkzaam in dagdienst, twee- of drieploegendienst heeft per vakantiejaar recht op vakantie van tenminste het aantal uren dat in de hierna volgende tabel wordt vermeld, uitgesplitst in wettelijke en bovenwettelijke vakantie.
Een werknemer werkzaam in de vijfploegendienst heeft per vakantiejaar recht op vakantie van tenminste het aantal diensten dat in de hierna volgende tabel wordt vermeld, uitgesplitst in wettelijk een bovenwettelijke vakantie.

In de tabel betreft het eerste getal de wettelijke vakantie en het tweede getal de bovenwettelijke vakantie.

	dagdienst 2-ploegendienst		3-ploegendienst		5-ploegendienst	
	wettelijke uren	boven wettelijke uren	wettelijke uren	boven wettelijke uren	wettelijke uren*	boven wettelijke uren*
t/m 39 jaar	144	36	140	35	160	40
van 40 t/m 44 jaar	144	43,2	140	42	160	48
van 45 t/m 49 jaar	144	50,4	140	49	160	56
van 50 t/m 54 jaar	144	57.6	140	56	160	64
van 55 t/m 59 jaar	144	64,8	140	63	160	72
van 60 jaar en ouder	144	72	140	70	160	80

*betekent in de 5-ploegendienst een verlof van een X aantal diensten te berekenen door het aantal verlofuren te delen door 8 uur.

b. Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het betreffende jaar wordt bereikt.

c. Cumulatie van bestaande extra vakantie en extra vakantie op grond van de regeling in dit lid vindt niet plaats.

4. De werknemer heeft recht op 1/12 deel van zijn vakantie voor elke volle maand, die hij in het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest. Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan, alsmede gedeelten van kalendermaanden, die op de eerste dag aanvangen en op of na de 15de dag eindigen, dan wel vóór of op de 15de dag aanvangen en op de laatste dag eindigen.
Bij een dienstverband korter dan één maand heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

5. **Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden**

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.

b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

1) zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorte- of adoptieverlof, betaald ouderschapsverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg. De werknemer die dit verlof geniet, bouwt over de overeengekomen arbeidsduur volledige vakantierechten op gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
2) het anders dan voor oefening of opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire of vervangende dienst;
3) het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking opgebouwd, maar niet opgenomen vakantierecht als bedoeld in artikel 7: 641 lid 3 BW;
4) het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
5) onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 18 lid 3 (werktijdverkorting)
6) het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7: 643 B.W. (politiek verlof);
7) het anders dan wegens zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorte- of adoptieverlof, betaald ouderschapsverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg tegen zijn wil niet in staat zijn zijn werkzaamheden te verrichten;
8) het genieten van langdurig zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg.

Tijdens volledige- en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer wettelijke- en bovenwettelijke vakantierechten op.
Hij doet dit op dezelfde manier als tijdens een periode waarin hij niet arbeidsongeschikt is. Indien de werknemer re-integratie-activiteiten moet verrichten en hij wil daarvan vrijgesteld worden om vakantie te kunnen genieten, maar ook als de werknemer arbeidsongeschikt is en geen re-integratieactiviteiten verricht, dient hij verlof aan te vragen volgens de binnen het bedrijf van de werkgever geldende regels. Bij het opnemen van verlof geldt dat de opname op dezelfde manier plaatsvindt als bij een niet geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid vindt de berekening van de eventueel nog uit te

betalen vakantiedagen op dezelfde manier plaats als bij een niet-arbeidsongeschikte werknemer.

c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder b in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

6. a. De snipperuren, -dagen of -diensten gelden in principe als uren, dagen of diensten die de werknemer redelijk gespreid over het vakantie jaar 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. De dagen of diensten moeten over alle dagen van de week redelijk gespreid worden.
De snipperuren, -dagen of -diensten kunnen worden opgenomen als hele of halve snipperdagen of -diensten.
Met instemming van de ondernemingsraad kunnen maximaal drie snipperdagen of -diensten door de werkgever als vaste snipperdagen of -diensten worden vastgesteld.

b. De werknemers zijn verplicht de collectieve vakantie en de aangewezen snipperdagen of -diensten op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren of -diensten te reserveren. Tijdens de aaneengesloten vakantie blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.

c. Bij een eventuele collectieve, groepsgewijze, aaneengesloten vakantie dient het vakantierooster voor het volgend jaar in november in overleg met de ondernemingsraad te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers worden gebracht. Zie ook Bijlage IV.
Indien een werknemer ten behoeve van collectieve vakantie of verplichte snipperdagen of -diensten, snipperuren, -dagen of -diensten moet opnemen waarop hij op dat tijdstip nog geen recht kan doen gelden, kunnen hem de noodzakelijke vakantie-uren worden voorgeschoten tot maximaal het aantal, waarop hij in het lopende jaar recht zou hebben.

d. De werknemer die buiten de collectief vastgestelde vakantie zijn aaneengesloten vakantie wil opnemen, zal dit zo vroeg mogelijk, maar niet later dan 31 januari kenbaar maken, opdat bij de beslissing zoveel mogelijk met ieders wensen rekening kan worden gehouden.

e. De werkgever zorgt er voor dat bij opname van vakantie- of snipperuren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

f. Indien werknemer op verzoek van werkgever arbeid moet verrichten tijdens zijn reeds afgesproken collectieve bedrijfsvakantie zal de navolgende betaling plaatsvinden:

uren op maandag tot en met zaterdag	0,32% van het salaris
uren op zondagen	0,64% van het salaris
uren op feestdagen	1,28% van het salaris.

De vakantie zal dan in overleg met werkgever worden verschoven.

g. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantie-uren of -dagen als bedoeld in lid 3 onder a, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, verkopen aan de werkgever. Daarbij wordt rekening gehouden met de ploegentoeslag die de werknemer in de direct voorafgaande 12 maanden gemiddeld heeft ontvangen.

7. **Samenvallen van vakantie-uren, -dagen of -diensten met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

a. Niet als vakantie worden gerekend uren of diensten, waarop een werknemer volgens zijn dienstrooster of op grond van het bepaalde in lid 5 onder b geen arbeid verricht.

b. Indien de werknemer voor de aanvang van de collectieve vakantie of voor een collectieve snipperdag of -dienst arbeidsongeschikt is, zodat hij van de vakantie geheel of gedeeltelijk geen gebruik kan maken, ontvangt hij de gederfde vakantie-uren of -diensten op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.

8. **Vakantie bij aanvang en beëindiging van dienstverband**

a. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie, uitgedrukt in uren of diensten, hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, maar niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofuren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

b. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer indien hij dit wenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren of -diensten op te nemen, met dien verstande dat deze uren of diensten niet in de opzegtermijn zijn begrepen, tenzij in onderling overleg anders wordt bepaald.

c. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren of -diensten niet heeft opgenomen, zullen hem deze uren of diensten bij het beëindigen van de dienstbetrekking worden uitbetaald.

d. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie-uren of -diensten heeft genoten, is hij verplicht het over deze uren of diensten doorbetaalde maandinkomen aan de werkgever terug te betalen, mits deze verplichting bij de aanneming schriftelijk is vastgesteld.

e. 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.

f. Behoudens wat betreft de vaste snipperdagen of -diensten en onverminderd het onder b tot en met e bepaalde, kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijke genot van de vakantie-uren of -diensten dan nadat hij gedurende tenminste twee maanden in dienst van de werkgever is geweest.

9. **Uitvoeringsbepalingen**

a. Indien een werknemer in een vakantiejaar meer vakantie-uren of -diensten heeft genoten dan waarop hij recht had, wordt de te veel genoten vakantie in onderling overleg met zijn uit te betalen salaris verrekend of gekort op het vakantiesaldo van het nieuwe jaar.

b. Rechten op het genieten van vakantie-uren of -diensten kunnen behoudens het in lid 8 onder c bedoelde geval niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

c. Bij de aanvang van het vakantiejaar deelt de werkgever de werknemer schriftelijk mee wat diens vakantierechten en eventueel genoten voorschotten in het vakantiejaar zijn.

d. In afwijking van het bepaalde in lid 3 onder a en lid 4 zullen de vakantierechten, die op 1 juni 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 zijn ontstaan wanneer hij de twaalf voorafgaande maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst zou zijn geweest, onder voorwaarde dat:
   1) de betrokkene voor de vervulling van zijn dienstplicht tenminste gedurende één jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest;
   2) de terugkeer direct na de beëindiging van zijn dienst plaatsvindt. Het voorschot zal hem worden kwijt gescholden wanneer hij, te rekenen vanaf zijn moment van de terugkeer uit de militaire dienst, gedurende één jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is gebleven.

Artikel 17 Verzuim met behoud van inkomen

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. de plechtigheid in het betreffende geval bijwoont.

Gebeurtenis	Dag(en) doorbetaald verlof
Overlijden van:	
- echtgeno(o)t(e) - tot gezin behorend (pleeg)kind - (schoon-, pleeg-, stief-)ouders - niet tot het gezin behorend (pleeg)kind	Van de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart
Overlijden van:	
- Grootouders van werknemer of partner - kleinkinderen - broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, -dochter	Dag van overlijden en dag van de uitvaart
Huwelijk, registratie partnerschap of afsluiten samenlevingscontract van de werknemer	2 aaneengesloten dagen/diensten
Huwelijksjubileum: 12,5, 25, 40 en 50-jarig huwelijk van de werknemer	1 dag/dienst op of rondom de feestdag
Bevalling van de echtgenote	Tijd die voor de bevalling nodig is
Geboorteverlof	1 werkweek
Dienstjubileum: 12,5, 25, 40 en 50 jaar van de werknemer	1 dag/dienst
Verhuizing: Van de werknemer (op verzoek van Essity)	2 dagen/diensten
Wettelijk voorschrift of door overheid opgelegde verplichting van de werknemer	De daarvoor benodigde tijd
Examen: het afleggen van een onder de Essity studiekostenregeling vallende studie	Conform Essity Studiekostenregeling
Doktersbezoek (indien dit niet in vrije tijd kan): dokter, tandarts, specialist	De daarvoor benodigde tijd (doch zo veel mogelijk in eigen tijd, tenzij het niet anders kan)
Vakverenigingen (deelname aan scholing en als afgevaardigde)	Is de bijeenkomst tijdens werktijd dan de daarvoor benodigde tijd. Is de bijeenkomst buiten werktijd, dan in eigen tijd. De werknemer die als kaderlid bij het cao-overleg aanwezig is, krijgt de tijd vergoed voor het bijwonen van de onderhandelingen, de hiermee verband houdende voorbereidingsbijeenkomsten en de hiermee verband houdende

Gebeurtenis	Dag(en) doorbetaald verlof
	ledenvergaderingen, voor zover deze in eigen tijd plaatsvinden.

2. De werknemer kan doorbetaald geboorteverlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur in de periode van 4 weken na bevalling van de echtgenote of van degene van wie hij het kind erkent. De werknemer heeft, nadat van het recht op geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur gebruik is gemaakt, recht op 5 weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen in het eerste halfjaar na de geboorte van het kind. In deze periode heeft de werknemer recht op een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon.

3. 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.

4. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende zes weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind.
De werknemer heeft gedurende deze periode van 6 weken, die hij kan opnemen verspreid in een periode van 26 weken, recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.

Artikel 18 Verzuim zonder behoud van inkomen

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

2. **Ouderschapsverlof**
De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 Wet arbeid en zorg zal dit tijdig, maar in ieder geval uiterlijk 2 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds.
De mogelijkheid om het verlof op te delen in ten hoogste 3 periodes, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt (artikel 6:2 lid 4 onder b Wet

arbeid en zorg) wordt niet toegepast; slechts in uitzonderlijke situaties kan dit met de werkgever worden overeengekomen. De werknemer kan in het eerste levensjaar van het kind (of in het eerste jaar na opname in het gezin bij adoptie of bij een pleegkind tot de leeftijd van 8 jaar) gedurende minimaal 1 week en maximaal 9 weken betaald ouderschapsverlof opnemen. De uitkering van UWV is 70% van het (max.) dagloon.
Voor zover de premies volledig betaald worden, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

3. **Verkorte werkweek**
De werkgever is niet gehouden het inkomen door te betalen:
   a. Bij invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-uren-week 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-uren¬week 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 tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet.

4. **Aanvulling op werkloosheidsuitkering**
   a. Bij invoering of verlenging van een vergunning van een verkorte werkweek
   Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, als bedoeld in lid 3 onder a en lid 3 onder 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 dagloon, waarop het uitvoeringsorgaan van de WW geen korting op de WW-uitkering zal toepassen.

   b. Bij bedrijfsschade
   Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid verricht kan worden, zal de werkgever op dezelfde wijze als omschreven in lid 4 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 wel van toepassing was, een uitkering ingevolge deze wet zou plaatsvinden.

Artikel 19 Oudere werknemers

1. **Werktijden en roosters**
   a. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van:
      - werken in een zwaarder dienstrooster (zie artikel 10 lid 5);
      - consignatiediensten.

   b. De werknemer in ploegendienst van 55 jaar en ouder zal op zijn verzoek in dagdienst tewerk gesteld worden, mits er voor hem een passende functie in dagdienst beschikbaar is. De afbouwregeling als bedoeld in artikel 15 lid 3 onder d is hierbij onverkort van toepassing.

   c. De werknemer van 50 jaar en ouder kan niet meer worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

2. **Budget oudere werknemers**
   a. De werknemer ontvangt een budget van dagen/diensten met ingang van een periode van vijf jaar voordat deze werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Dit budget is voor een werknemer op fulltime basis gelijk aan 141 dagen/diensten a 85%.

   b. De werknemer heeft de mogelijkheid om het beschikbare budget van 141 dagen te verdelen over de periode van maximaal 7 jaar voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

   c. Met ingang van 2015 geldt dat de werknemers in overleg met de werkgever bepalen hoeveel dagen/diensten zij in een jaar willen inplannen, in principe in blokken van aaneengesloten dagen/diensten (in principe een cyclus). De keuze is beperkt tot ten minste 12 en maximaal 36 dagen/diensten per jaar tijdens de laatste 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Het is niet toegestaan om het budget op te sparen en aan het einde van de loopbaan als geheel op te nemen in dagen/diensten.

   d. Ingeroosterde dagen/diensten worden opgeschoven als de bedrijfssituatie het opnemen niet toestaat. De werkgever stelt deze dagen dan opnieuw vast. Indien het binnen de periode van het betreffende kalenderjaar niet mogelijk is de dagen opnieuw vast te stellen, dan worden de dagen uitbetaald.
   e. Als de werknemer arbeidsongeschikt is op de ingeroosterde dagen of deze dagen zelf niet opneemt, dan vervallen deze dagen/diensten.

Hoofdstuk E - Bijzondere uitkeringen en tegemoetkomingen

Artikel 20 Vakantietoeslag

1. Eenmaal per jaar wordt in april aan iedere werknemer vakantietoeslag uitbetaald.

2. Aan de werknemer, die ten tijde van de uitbetaling sinds 1 januari daaraan voorafgaand in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoeslag van 8% van het werkelijk verdiende en/of te verdienen jaarinkomen gegeven.
   Bij indiensttreding na 1 januari of bij uitdiensttreding vóór 31 december van het lopende vakantiejaar heeft de betrokken werknemer recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

3. Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het voor de betrokken werknemer geldende maandinkomen. Voor het berekenen van dit inkomen is de functie-indeling en het dienstrooster per 1 mei van het jaar waarin de vakantietoeslag wordt betaald, bepalend.

4. Over een periode van arbeidsongeschiktheid, waarover op grond van artikel 22 aanvulling op de wettelijke uitkeringen tot 100% van het bruto maandinkomen plaatsvindt, dan wel over de periode als bedoeld in artikel 19 lid 2, wordt de vakantietoeslag berekend alsof over die periode het volle salaris bij werken was doorbetaald. Daarbij komt de vakantietoeslag, die de betrokken werknemer op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of WIA over die periode mocht ontvangen, in mindering op de vakantietoeslag, uit hoofde van de in het voorgaande omschreven regeling.

Artikel 20A Facilitering betaling vakbondscontributie

De fiscale verrekening van de vakbondscontributie wordt geacht integraal onderdeel te zijn van de wijze waarop Essity de werkkostenregeling toepast.

Artikel 21 Extra uitkeringsregeling

Algemeen
Werknemers, die het gehele betreffende kalenderjaar in dienst zijn, hebben recht op een extra uitkering gelijk aan het maandinkomen over de maand november.
Werknemers, die een gedeelte van het betreffende kalenderjaar in dienst (geweest) zijn, hebben recht op een evenredig deel van de extra uitkering.
De extra uitkering wordt in de maand november uitbetaald.
Werknemers, die vóór 1 november uit dienst treden, ontvangen bij vertrek een evenredig deel van de extra uitkering, berekend naar het maandinkomen in de maand van vertrek.

Artikel 22 Arbeidsongeschiktheid (indien de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen)

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 op of na 1 januari 2004 is gelegen, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer het volgende worden verstrekt:
   a. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald. Ten aanzien van de werknemer die gedurende de eerste periode van 52 weken van de arbeidsongeschiktheid de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt deze loondoorbetalingsplicht zoals omschreven in artikel 7: 629 lid 2 B.W. en het bijbehorende overgangsrecht tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, geldt deze loondoorbetalingsplicht gedurende een periode van 13 weken, dan wel 6 weken vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afhankelijk van het moment waarop het overgangsrecht eindigt.

   b. 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 maandinkomen. Ten aanzien van de werknemer die gedurende de eerste periode van 52 weken de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt deze aanvulling gedurende de wettelijke periode van de loondoorbetalingsplicht zoals omschreven in artikel 7: 629 lid 2 B.W. en het bijbehorende overgangsrecht tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, geldt deze aanvullingsplicht gedurende een periode van 13 weken, dan wel 6 weken vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afhankelijk van het moment waarop het overgangsrecht eindigt, maar uiterlijk tot het einde van deze eerste periode van 52 weken.

   c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

d. 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 maandinkomen.
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, 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

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. Partijen hebben in een gezamenlijk protocol nadere afspraken gemaakt (zie Bijlage III onder punt VI).
Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

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

b. De in dit artikel genoemde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en worden niet toegekend aan werknemers na de AOW-gerechtigde leeftijd.

c. De werkgever zal tevens de in dit artikel genoemde loondoorbetaling en de aanvullingen verstrekken wanneer de werknemer in geval van arbeidsgeschiktheidsverklaring een second-opinion van UWV kan overleggen waaruit zijn arbeidsongeschiktheid blijkt.

d. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   1) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   2) arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse inlichtingen heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   3) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
   4) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
   5) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;

6) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

loondoorbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt, nadat de betrokken werknemer éénmaal na een eerste overtreding van de controlevoorschriften schriftelijk is gewaarschuwd;

aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die
1) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV;
2) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

4. Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, gelden de volgende afspraken:

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 14 lid 3 onder c van toepassing;
- Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 14 lid 3 onder c 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 (in totaal 5 jaar).

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 14 lid 3 onder c van toepassing;
- Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 14 lid 3 onder c 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 maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

5. Met ingang van 1 januari 2006 zal de WGA-premie ingehouden worden op het nettoloon van de werknemer.
De werkgever heeft een collectieve verzekering voor het z.g. WGA hiaat afgesloten voor de werknemers. De werkgever betaalt 50% van de premie voor deze verzekering tot maximaal 0,25%.

Artikel 23 Reiskostenvergoeding

1. De reiskostenvergoeding geldt niet gedurende de periode waarin de werknemer wegens ziekte verzuimt, indien de verzuimperiode één maand of langer duurt.

2. De reiskostenvergoeding wordt met ingang van 1 januari 2023 aangepast. De reiskosten worden dan vergoed tegen 0,21 ct./km (netto) tot een maximum van 35 km enkele reis. Met ingang van 1 januari 2024 vindt verhoging plaats tegen 0,22 ct/km.

Artikel 24 Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond, plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. In geval van overlijden wordt afgerekend zoals bij ontslag: openstaande vakantiedagen worden verrekend, nog te betalen overwerk wordt betaald en de centrale regeling rond de AEB wordt toegepast.

2. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de WAO/WIA.

3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.

4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel 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 natuurlijke kinderen.

5. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd,

tenzij het betreft personen met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Hoofdstuk F - Diverse bepalingen

Artikel 25 Pensioenregeling

Voor de werknemers bij Essity Operations Suameer B.V. (en de werknemers bij de Essity bedrijven in Nederland) is, naast deze cao, de Pensioencao Essity Netherlands B.V. van toepassing.

Artikel 26 Scholing en vorming van jeugdige werknemers

1. **Vorming**
   Niet leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien.
   Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.
   Indien ter afsluiting van een cursusjaar, en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten, een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. **Vakopleiding**
   a. Niet leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

   b. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt gevolgd zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.
   Wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs wordt genoten, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

   c. Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk. het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, dit ter beoordeling van de werkgever, in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

   d. Cumulatie van lid 1 en lid 2 vindt niet plaats.

3. **Partieel leerplichtigen**
Voor werknemers op wie de partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:

a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten waarop de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de leerplicht.

b. Over de op grond van a niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.

c. Over de op grond van a niet gewerkte tijd worden geen vakantierechten opgebouwd. De vakantie, zoals geregeld in artikel 16, wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd, met dien verstande dat het aantal vakantiedagen naar boven op hele dagen wordt afgerond.

d. Op de dag(en) waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening van de leerplicht, geldt het bepaalde onder a tot en met c, ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.

e. Ingeval een werknemer toch op een onder d bedoelde vrije dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris 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 werk op een dergelijke dag (schooldag of vakantiedag) brengt geen wijziging in het aantal vakantiedagen zoals bedoeld onder c.

Artikel 27 Scholing

1. **Bij- en nascholing**

a. Voor het adequaat kunnen uitoefenen van de huidige, zowel als de voorziene toekomstige functie binnen de onderneming is voortdurende aandacht voor het kwalificatieniveau van de werknemer van wezenlijk belang. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer wordt door werkgever en werknemer gedeeld.
Het vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid dat aan deze voortdurende aandacht vorm geeft en aan de werknemer de noodzakelijke middelen verschaft.
Van de werknemer wordt verlangd dat hij van deze middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

b. 1) Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als de voorzienbare toekomstige functie, rekening houdend met de

capaciteiten van de werknemer, deze zo nodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen zoals voorzien in de ondernemingsplannen.

2) De opleidingsbehoefte wordt tenminste eenmaal per jaar geïnventariseerd op basis van:
   - ondernemingsplannen en personeelsplanning;
   - ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming;
   - individuele behoeften van werknemers en/of functiecategorieën.

3) Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan. Inventarisatie en opleidingsplannen worden in het periodieke overleg met vakverenigingen besproken en geëvalueerd. Daarbij zal voor zover redelijkerwijs mogelijk, worden aangegeven welke aandachtsgebieden (vaktechniek, milieu, veiligheid, veranderingen in de omgeving, sociale vaardigheden) in welke opleidingen een rol van betekenis hebben gespeeld. In dit opleidingsplan ligt de nadruk op werknemers in de laagste loongroepen, waarbij de werkgever per werknemer gemiddeld € 453,78 beschikbaar zal stellen.

2. **Omscholing**
Werknemers van wie de functie feitelijk dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen, indien de werkgever daar toestemming voor geeft, in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.

Artikel 28 Arbeidsreglement

1. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een arbeidsreglement vaststellen.

2. Een bestaand arbeidsreglement kan slechts gewijzigd worden nadat de ondernemingsraad hierover is gehoord.

3. Het arbeidsreglement mag niet in strijd zijn met deze overeenkomst.

4. Tussen het voorleggen aan de ondernemingsraad van het arbeidsreglement c.q. van wijzigingen daarin en de behandeling van het arbeidsreglement door de ondernemingsraad dient een periode van drie weken in acht genomen te worden.

Aldus vastgesteld en overeengekomen:

Essity Operations Suameer B.V.:

De heer J. W. Zandberg

FNV te Utrecht :

De heer J. Compaijen

CNV Vakmensen te Utrecht:

Mevrouw S. Spaargaren

Bijlage I Functiegroepen en functie-indeling

A. FUNCTIEGROEPEN EN GRENZEN PUNTEN ORBA®

groep	II	0	-	20
	III	20	-	35
	IV	35	-	50
	V	50	-	65
	VI	65	-	85
	VII	85	-	105
	VIII	105	-	125
	IX	125	-	145
	X	145	-	165
	XI	165	-	185
	XII	185	-	205
	XIII	205	-	225

B. FUNCTIE-INDELING ESSITY OPERATIONS SUAMEER B.V.

Functiegroep	Functienaam	Punten ORBA®
IV	Heftruckchauffeur	48
V	Warehouse operator	61
VI	Basic operator CV	72
VII	Intermediate operator converting	91
VII	Logistiek medewerker	98
VIII	Intermediate operator nonwoven	109
IX	Advanced operator converting	126
IX	Advanced operator nonwoven	143
IX	Technician mechanical	135
IX	Technician electrical	138
X	Maintenance Support Coördinator	160
XI	GBS/Logistics support	176

Bijlage II Loonontwikkeling en salarisschalen

Salarisschalen per 1 januari 2023 (inclusief een verhoging van 6,0%)

Groep		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
0	periodieken	2364	2425	2474	2538	2620	2719	2824	2934	3057	3253	3441	3678
1	periodiek	2387	2471	2523	2594	2687	2779	2919	3032	3164	3363	3554	3796
2	periodieken	2412	2523	2575	2644	2768	2840	3014	3131	3275	3479	3670	3912
3	periodieken	2434	2580	2620	2691	2833	2901	3105	3228	3393	3597	3781	4038
4	periodieken		2627	2663	2749	2909	2964	3209	3332	3500	3709	3899	4153
5	periodieken			2711	2801	2985	3023	3299	3426	3608	3824	4012	4271
6	periodieken						3091	3396	3530	3724	3933	4128	4391
7	periodieken								3626	3831	4050	4240	4503
8	periodieken									3944	4165	4353	4624
9	periodieken										4278	4472	4744
10	periodieken											4587	4861

Salarisschalen per 1 juli 2023 (inclusief een verhoging van 2,0%)

Groep		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
0	periodieken	2411	2474	2523	2589	2672	2773	2880	2993	3118	3318	3510	3752
1	periodiek	2435	2520	2573	2646	2741	2835	2977	3093	3227	3430	3625	3872
2	periodieken	2460	2573	2627	2697	2823	2897	3074	3194	3341	3549	3743	3990
3	periodieken	2483	2632	2672	2745	2890	2959	3167	3293	3461	3669	3857	4119
4	periodieken		2680	2716	2804	2967	3023	3273	3399	3570	3783	3977	4236
5	periodieken			2765	2857	3045	3083	3365	3495	3680	3900	4092	4356
6	periodieken						3153	3464	3601	3798	4012	4211	4479
7	periodieken								3699	3908	4131	4325	4593
8	periodieken									4023	4248	4440	4716
9	periodieken										4364	4561	4839
10	periodieken											4679	4958

Salarisschalen per 1 januari 2024 (inclusief een verhoging van 3,0%)

Groep		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
0	periodieken	2483	2548	2599	2667	2752	2856	2966	3083	3212	3418	3615	3865
1	periodiek	2508	2596	2650	2725	2823	2920	3066	3186	3324	3533	3734	3988
2	periodieken	2534	2650	2706	2778	2908	2984	3166	3290	3441	3655	3855	4110
3	periodieken	2557	2711	2752	2827	2977	3048	3262	3392	3565	3779	3973	4243
4	periodieken		2760	2797	2888	3056	3114	3371	3501	3677	3896	4096	4363
5	periodieken			2848	2943	3136	3175	3466	3600	3790	4017	4215	4487
6	periodieken						3248	3568	3709	3912	4132	4337	4613
7	periodieken								3810	4025	4255	4455	4731
8	periodieken									4144	4375	4573	4857
9	periodieken										4495	4698	4984
10	periodieken											4819	5107

Participatiewet

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.
Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt via 4 jaarlijkse stappen van 5% op maximaal 120% WML. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en **niet** voor andere werknemers zoals:

- Werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;
- Werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- Andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

Bijlage III Protocollen

I Medische keuringen

a. Aanstellingskeuring
Werkgever zal zich bij aanstellingskeuringen houden aan het protocol "aanstellingskeuringen" dat op 1 januari 1995 door het KNMG is uitgegeven.

b. Periodieke keuringen
In samenwerking met de deskundige dienst zal een plan voor periodieke keuringen worden uitgewerkt, uitgaande van het belang hiervan voor de gezondheid en de veiligheid.
In dit plan zal worden aangegeven onder welke voorwaarden het voor de werknemer wenselijk is zich (periodiek) te laten keuren. Tevens zal worden vastgesteld welke functies zodanige eisen stellen dat periodieke keuring op (fysiek) functioneren noodzakelijk is.
De werknemers zullen over dit plan tijdig worden geïnformeerd.

II Ongewenste omgangsvormen

a. Gelijke behandeling
In de onderneming zal door niemand onderscheid worden gemaakt naar sekse, geloof of ras.

b. Ongewenste intimiteiten
Ongewenste intimiteiten zijn verboden en behoren niet voor te komen. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad een voor alle betrokkenen aanvaardbare vertrouwenspersoon aanwijzen, waar de werknemer met eventuele klachten terecht kan, en die zo nodig de werkgever stappen kan doen ondernemen die leiden tot het oplossen van onaanvaardbare situaties.
Klachten worden vertrouwelijk behandeld en de werknemer die een serieuze klacht indient zal daardoor niet in zijn belangen worden geschaad.

III Wet verbetering poortwachter

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

Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door 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 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.

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

De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij 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 Bedrijfsmaatschappelijk werk, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

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

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

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

In principe wordt een werknemer gedurende 13 weken extern herplaatst. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot

definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. De werknemer kan zich bij besprekingen hierover laten bijstaan. Indien een werknemer binnen 24 maanden na de eerste ziektedag extern definitief wordt herplaatst, ontvangt hij een eenmalige uitkering ter hoogte van 30% van het maandinkomen, berekend over de resterende maanden van de periode van 24 maanden, ongeacht het nieuwe maandinkomen.

IV **Milieu**

1. De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen of verminderen van belastingen van het milieu. De vakverenigingen zullen hierover door de werkgever periodiek worden geïnformeerd. In zijn opleidingsbeleid/arbobeleid zal de werkgever aandacht geven aan de verbetering van de interne milieuzorg en arbeidsomstandigheden.

2. De hierboven aangegeven inspanning laat onverlet de verantwoordelijkheid van iedere werknemer ten aanzien van de op zijn werkplek betrekking hebbende milieuzaken.

V **Duurzame inzetbaarheid**

Er is inmiddels een aanvang gemaakt met de studie duurzame inzetbaarheid. Vakverenigingen zullen tijdens het periodiek overleg worden geïnformeerd over de voortgang. De kern is hoe zorgen we ervoor dat alle werknemers (dus jong en oud) gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, binnen een gezonde financiële en organisatorische bedrijfsvoering en met oog voor de wensen van verschillende generaties. Daarbij komt ook aan de orde of de huidige arbeidsvoorwaardelijke afspraken in de cao ondersteunend zijn aan de inzichten uit de studie en of, en hoe, deze mogelijk moeten worden aangepast. De mogelijkheid van een Generatiepact wordt ook meegenomen in deze discussie.
In de looptijd van deze cao zullen partijen de voorstellen van Essity om voor een aantal artikelen aan te sluiten bij de opgeschoven AOW-leeftijd nader bespreken in een paritaire werkgroep. Dit betreft artikel 10 lid 5, artikel 14 lid 3 onder a, artikel 15 lid 3 onder f, artikel 15 lid 8 onder b en artikel 19 lid 1 onder a.

VI **Protocol arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling bij ziekte voor werknemers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt**

Voor werknemers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, vindt doorbetaling tijdens ziekte plaats in het eerste ziektejaar van 100% en 80% in het tweede ziektejaar. Pensioenopbouw in het 2e ziektejaar zal op basis van 100% worden voortgezet, indien dat fiscaal is toegestaan.

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, 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.
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 omtrent re-integratie vindt plaats tussen bedrijfsarts, hoofd P&O en direct leidinggevende. Indien de noodzaak daartoe bestaat, kan in incidentele gevallen het oordeel van de klachtencommissie gevraagd worden.

VII Opleiding

De werkgever zal opleidingsverzoeken van werknemers in principe honoreren indien deze opleiding gericht is op de eigen functie dan wel een naastliggende of hogere functie, waarbij wel de voorwaarde geldt dat rekening wordt gehouden met beschikbare budgetruimte, met competenties van de betrokken werknemer en met het op redelijke termijn beschikbaar zijn van vacatureruimte.

In de afgelopen periode hebben partijen geconcludeerd dat er een afstand is ontstaan tussen de door Essity vereiste kennis & vaardigheden en de aanwezige kennis & vaardigheden van werknemers.
Om dit te verbeteren is van alle partijen inzet nodig:

- Werkgever zorgt voor bekwame collega's/opleiders die zullen ondersteunen bij de noodzakelijke ontwikkeling.

- Hiervoor wordt tijd van deze collega/opleider beschikbaar gesteld. Daarnaast accepteert Essity een mogelijk lagere output doordat er tijd besteed wordt aan uitleg/wegleren van kennis (indien dit rechtstreeks aan de lijn plaatsvindt).

- Terug op niveau komen is niet alleen van belang voor Essity, maar ook voor de betreffende werknemer. De tijdsinvestering voor opleiding en training die een werknemer moet doen buiten zijn reguliere werktijd is de verantwoordelijkheid en de investering van de werknemer.

- Werkgever zorgt dat op jaarbasis een adequaat budget beschikbaar is voor opleidingen om werknemers op het vereiste niveau te brengen.

- Het beleid over opleiding en bijbehorende investeringen in tijd en geld wordt voortgezet. Essity zal vakverenigingen tijdens het periodiek overleg informeren over de stand van zaken rond opleiding.

VIII Uitzendkrachten

De werkgever volgt voor wat betreft de beloning van uitzendkrachten de afspraken over de inlenersbeloning uit de ABU-cao.

Essity zal zich, evenals in de afgelopen jaren, blijven inspannen om daar waar mogelijk en bij gebleken geschiktheid uitzendkrachten in dienst te nemen. Essity zal op het periodiek overleg duidelijk maken voor welke (deel)functie en volgens welke indeling de uitzendkrachten worden betaald.

IX **Vakantieregeling per 1 januari 2012**

De werknemer kan in een uitzonderlijk geval de werkgever schriftelijk verzoeken om wettelijke vakantiedagen voor een specifiek doel door te schuiven naar een later tijdstip. Wanneer dit verzoek wordt goedgekeurd is de werknemer verplicht zich hieraan te houden. Wanneer de werknemer zich hier niet aan houdt komen de doorgeschoven wettelijke dagen volgens de geldende vervaltermijn alsnog te vervallen.

X **Reiskostenvergoeding**

Als er werknemers zijn die nog fiscale ruimte in de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer hebben zal werkgever op verzoek van betrokken werknemer daaraan medewerking verlenen in november van het jaar.

XI **Verlengde kerststop**

Essity zal de werknemers zo vroeg mogelijk informeren over de productiebehoefte rond de Kerst- en Oud en Nieuwperiode. Essity zal tijdig aangeven als het werken tussen Kerst en Oud en Nieuw niet nodig zal zijn.

XII **Verzekering derde WW jaar**

Bij Essity Operations Suameer is een verzekering afgesloten voor het derde WW jaar.

XIII **RVU**

De werkgever is bereid om gedurende de looptijd van de cao 2023 – 2024 maximaal 2 werknemers in 5-ploegendienst de mogelijkheid te bieden om via een boetevrije RVU-uitkering uit te stromen, met ingang van 3 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd. De niet gebruikte plek uit het jaar 2022 wordt toegevoegd aan de ruimte in deze cao. De werkgever zal zich inspannen voor het leveren van goede financiële informatie aan betrokken werknemers die gebruik zouden kunnen maken van deze regeling, met onder andere inschakeling van het pensioenfonds.

XIV **Klokurenmatrix**

Partijen starten een gezamenlijke werkgroep, waarin deskundigen van beide partijen deelnemen, om te onderzoeken of een objectieve klokurenmatrix kan worden overeengekomen, in beginsel met ingang van de volgende cao. Een klokurenmatrix is bijvoorbeeld behulpzaam voor de betaling van uitzendkrachten die een onvolledige cyclus lopen.

Bijlage IV Lokale regelingen

I VAKANTIEREGELING

Artikel 1.

1. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op het in artikel 16 genoemde aantal uren respectievelijk diensten vakantie met behoud van maandinkomen, waarin voor de diensten met een wisselende 5- of 6-daagse werkweek twee zaterdagen vallen en voor de 5-ploegendienst drie zaterdagen.
   De werknemer die volgens dienstrooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan driemaal de nacht van zondag op maandag opnemen.

2. De duur van de vakantie wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, waarbij in principe uitgegaan wordt van een aaneengesloten vakantie van 16 kalenderdagen.
   De werknemer die tijdig, met inachtneming van het onder lid 3 gestelde, zijn voorkeur te kennen geeft tot het opnemen van 21 aaneengesloten kalenderdagen vakantie, zal dit toegewezen krijgen, tenzij gewichtige redenen - het bedrijfsbelang betreffend - zich daartegen verzetten. Eventuele problemen die daarbij ontstaan, zullen besproken worden.
   Een weekend wordt geacht te beginnen op vrijdag na afloop van de middagdienst en te eindigen op maandag 06.00 uur.

3. De werknemer dient zijn verzoek voor het opnemen van zijn aaneengesloten vakantie zo vroeg mogelijk, maar niet later dan 31 januari bij de werkgever in te dienen, opdat bij de beslissing zoveel mogelijk met ieders wensen rekening kan worden gehouden.

II REGELING STOPS OP FEESTDAGEN

Artikel 1.

1. De werkzaamheden in de 5-ploegendienst worden in een kalenderjaar onderbroken en wel als volgt:
   a. ingaande 24 december om 14.00 uur voor een periode van 72 uur;
   b. ingaande 31 december om 14.00 uur voor een periode van 48 uur.

   Van werknemers, die op 24 december en/of 31 december roostermatig in de middagdienst hadden moeten opkomen, wordt een halve vakantiedag afgeboekt van hun vakantietegoed.
   Naast de bovengenoemde onderbrekingen kan de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, nog een facultatieve stop van maximaal 48 uur vaststellen. Van werknemers die tijdens deze stop roostermatig hadden moeten opkomen, zal voor elke dienst een vakantiedag van hun vakantietegoed worden afgeboekt.

2. Zolang het bepaalde ten aanzien van stops en compensatieregeling ongewijzigd blijft, zal zij als volgt worden toegepast:
   - de nog te bepalen stop van 48 uur vindt aansluitend plaats op de kerststop van 72 uur;
   - de verlengde kerststop van 24 december 14.00 uur tot 2 januari daaraanvolgend 14.00 uur wordt verder gerealiseerd door gebruik te maken van artikel 16 lid 6 onder a en/of artikel 16 lid 6 onder c;
   - het middelen van compensatiedagen en de bij een verlengde kerststop op te nemen dagen.

Berekening

Te compenseren feestdagen:

- 1 januari, de facultatieve stop van 48 uur, 2 kerstdagen.
- Uitgedrukt in diensten: 15

Totaal aantal diensten kerststop: 27

- Te compenseren diensten: 15
- Te snipperen diensten: 12

Dit betekent bij een verlengde kerststop in de jaren na 1984, het inleveren van 2,5 snipperdag per werknemer in de 5-ploegendienst.