



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

SOLIDUS SOLUTIONS Zutphen B.V.

1 maart 2020 tot en met 28 februari 2022

Ondergetekenden:

SOLIDUS SOLUTIONS Zutphen B.V. te Zutphen
Hierna te noemen de werkgever,

en:

FNV te Utrecht,
Hierna te noemen de vakvereniging,

zijn het volgende overeengekomen.

INDEX

ARTIKEL	INHOUD	Pagina
1	Definities	4
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
3	Algemene verplichtingen van de vakvereniging	7
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	7
5	Indiensttreding en ontslag	8
6	Dienstrooster en arbeidsduur	9
7	Functiegroepen en salarisschalen	10
8	Toepassing van de salarisschalen	11
9	Bijzondere betalingen	12
10	Verzuim uren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur	15
11	Zon- en feestdagen	15
12	Verzuim met behoud van inkomen	16
13	Verzuim zonder behoud van inkomen	16
14	Vakantieregeling	17
15	Vakantietoeslag	20
16	Arbeidsongeschiktheid	21
17	Uitkering bij overlijden	22
18	Pensioenregeling	23
19	Wijzigingen gedurende de looptijd van deze cao	23
20	Duur van de overeenkomst	23
21	Vakbondswerk in de onderneming	23
22	ANW hiaat	24
BIJLAGE I	Functiegroepen	25
BIJLAGE II	Eindejaarsuitkering	25
BIJLAGE III	Salarisschalen	26
BIJLAGE IV	Werkgeversbijdrage	28
BIJLAGE V	Gezondheidszorg	28
BIJLAGE VI	Protocollaire afspraken	28
BIJLAGE VII	Vakbondscontributie	29
BIJLAGE VIII	Procedure bezwaar en beroep functiewaardering	30

Artikel 1

DEFINITIES

In deze cao wordt verstaan onder:

- a Werkgever:
SOLIDUS SOLUTIONS Zutphen B.V.
- b Vakvereniging:
FNV
- c Werknemer:
elk personeelslid, in dienst van de werkgever en ingedeeld in een van de functiegroepen zoals vermeld in bijlage II. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker.
- d Ondernemingsraad (OR):
de op grond van de wet op de ondernemingsraden in de onderneming ingestelde ondernemingsraad.
- e Maand:
een kalendermaand.
- f 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.
- g Dienst:
de dagelijkse arbeidsduur die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
- h Salaris:
het schaalessalaris, als bedoeld in bijlage III van deze cao.
- i Maandinkomen:
het salaris, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag, als bedoeld in artikel 9.A a en met eventuele persoonlijke toeslagen, als bedoeld in artikel 7.C e.
- j B.W.:
Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).
- k Deeltijdwerknemer:
indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de fulltime arbeidsduur van toepassing, tenzij bij een betreffend artikel anders is vermeld.
- l Partner:
 - 1. De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
 - 2. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins.

Artikel 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

- A De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze cao geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- B De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.
- C De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde.
- D De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.
- E De werkgever ziet erop toe, dat binnen 2 maanden na goedkeuring van de cao respectievelijk van de gewijzigde bepalingen, aan iedere werknemer de geldende teksten worden verstrekt.
- F De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties kunnen zijn verbonden, overleg plegen met de OR en de vakvereniging inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormen een punt van overleg met de OR.
- G De werkgever zal - indien hij overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren - onverminderd de verplichtingen, die voortvloeien uit de S.E.R. fusiegedragsregels - de hieruit voortvloeiende sociale consequenties trekken en:
 - a zodra de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakvereniging, ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de te overwegen maatregelen;
 - b de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal van hen voortvloeiende consequenties, bespreken met de vakverenigingen en de OR;
 - c de werkgever zal - indien voor de werknemers of een aantal van hen gevolgen te verwachten zijn - in overleg met de vakvereniging een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen;
 - d de financiële regelingen - voorkomende in en voortvloeiende uit het onder c beschreven sociaal plan - komen voor zover daarin niet voorzien bij een wettelijke of algemene regeling ten laste van de werkgever.
- H a De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaande toestemming van de OR aan ingeleende arbeidskrachten, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode van 1.000 uur worden verricht.
Onder 'ingeleende arbeidskracht' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij/zij geen dienstverband heeft aangegaan.

- b Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid a voorafgaand, overleg met de OR vereist is, zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR.
Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
 - a naam en adres van de uitlener(s);
 - b aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - c arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
 - d het aantal ingeleende arbeidskrachten.

- I Werkgever zal partijen ter andere zijde informeren over de investeringsplannen en/of organisatorische wijzigingen in de onderneming, voor zover advies wordt gevraagd aan de OR. Hierbij zal inzicht worden gegeven in de sociale gevolgen op korte en lange termijn.

- J De werkgever zal - binnen het kader van de mogelijkheden - al die maatregelen treffen, welke nodig zijn opdat de werknemer zijn werkzaamheden zo gezond en veilig mogelijk kan verrichten. (Dit betreft o.a. maatregelen op het gebied van gebruik van gevaarlijke stoffen, lawaai, temperatuur, tocht.)

- K
 - a De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid.
 - b Indien naar het oordeel van de werkgever gedurende de looptijd van het contract het niveau van de werkgelegenheid niet gehandhaafd kan worden ten gevolge van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig overleg plegen met de vakorganisatie.
 - c Indien die bijzondere omstandigheden naar het oordeel van de werkgever collectief ontslag onvermijdelijk maakt, zal hij tijdig overleg plegen met de vakorganisatie en de OR.
 - d Ingeval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf of een onderdeel daarvan acht. Onverlet latende de vrijheden van vakorganisatie in deze.
 - e Teneinde de onder a genoemde werkgelegenheidsdoelstelling controleerbaar te houden, zal eenmaal per jaar overleg tussen werkgever en vakorganisatie plaatsvinden, waarin de werkgever verslag doet van de ontwikkelingen in de achterliggende, alsmede omtrent de verwachtingen voor de komende periode.

- L Werkgever zal vacatures ontstaan door natuurlijk verloop in principe opvullen. Wanneer werkgever hiervan af wil wijken dan zal dit in overleg met de OR en na overleg met de vakorganisatie plaatsvinden.

- M Werkgever zal bij het ontstaan van vacatures in overleg met de OR bepalen of intern in de vacature kan worden voorzien zonder een interne sollicitatieprocedure. Indien dit niet het geval is, dan zullen werknemers in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren alvorens 2 weken daarna de vacature bij het UWV Werkbedrijf wordt gemeld en wordt overgegaan tot een externe wervingsprocedure.

- N De werkgever zal - in samenhang met de OR en na ingewonnen advies van de Arbodienst - optimaal pogen om voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, passende arbeid in de onderneming beschikbaar te stellen, zulks teneinde ontslag voor deze werknemers te voorkomen.

- O
 - a Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de OR periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid en de toetsing op de gevolgen voor de werkgelegenheid.

Bij de gegevens kunnen onder ander mede worden betrokken:

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

- b Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de OR ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.
- P De werkgever zal bij de salarisbetaling aan elke werknemer schriftelijk een duidelijke specificatie geven van de bestanddelen waaruit het inkomen is samengesteld, alsmede van alle inhoudingen daarop.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

- A De vakvereniging verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- B De vakvereniging verplicht zich met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20 en daarbij hun medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf. Indien een dergelijke actie door derden mocht worden ondernomen, zal het voorafgaande eveneens van toepassing zijn.
- C De vakvereniging zal zich gedurende de looptijd van deze cao onthouden om enigerlei actie te voeren c.q. te stimuleren om de verkregen ontheffingen van de cao voor het Kartonage- en flexibele verpakkingenbedrijf ongedaan te maken.

Artikel 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

- A De werknemer is gehouden, alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- B De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
- C De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffend wettelijke voorschriften en de bepalingen van de cao in acht neemt. De werkgever zal bij zijn beslissing met de belangen van de werknemer terdege rekening houden. Werknemers van 55 jaar en ouder hoeven geen overwerk te verrichten, behalve als het bedrijf geen andere werknemer(s) kan vinden om dit overwerk uit te voeren.
- D De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- E Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod bij herhaling overtreedt op staande voet te ontslaan. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden verliest elke aanspraak op de in artikel 16 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

- F De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstverband bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting vervalt na beëindiging van het dienstverband, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.
- G De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

- A Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden geldt er geen proeftijd.
De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
- B Als regel wordt in de individuele arbeidsovereenkomst het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.
- C In afwijking van het bepaalde in B kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, te weten:
 - voor een bepaalde tijdsduur;
 - voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard;
 - voor het verrichten van een bepaald karwei.
- D Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Ditzelfde geldt - in afwijking van het in artikel 668 onder 3 en 4 van het B.W. bepaalde - ook ingeval een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet of dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd.
- E Indien een dienstverband, als bedoeld onder C langer dan een jaar heeft geduurd, gaat het dienstverband over in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- F Met ingang van 1 september 2018 geldt een maximale uitzendperiode van 1 jaar.
Een daaropvolgend dienstverband wordt voor (on)bepaalde tijd aangegaan.
- G Ingeval van een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in A, kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
- H Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist op de AOW-gerechtigde leeftijd.
- I De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee:
 - of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten,
 - en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden, of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
- J Als het dienstverband met werknemer na zijn pensioendatum of na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt voortgezet dan wel aangegaan, geldt voor zowel werkgever als werknemer een

opzegtermijn van één maand tegen het einde van de kalendermaand, tenzij schriftelijk een andere termijn is overeengekomen.

- K Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorkeur gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een jaar verlopen is sedert hun ontslag.
- L De werkgever zal van enig verzoek tot ontbinding of tot toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst een afschrift aan de werknemer uitreiken, dan wel indien zulks redelijkerwijs niet mogelijk is een afschrift naar diens bij de werkgever bekende verblijfadres zenden op de dag van verzending van het betreffende hierboven aangeduide verzoek.

Artikel 6

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

- A Dagdienst
 - a De werkweek voor werknemers in de dagdienst bedraagt 40 uur per week netto over de eerste vijf werkdagen van de week.
 - b De dagdienst werknemers hebben recht op 5 ATV dagen per jaar.
- B Tweeploegendienst

Een tweeploegendienstrooster dat

 - a een periode van twee weken omvat;
 - b betrekking heeft op de eerste vijf dagen van de week;
 - c de werkweek voor werknemers in de tweeploegendienst is 39 uur per week netto.
Het ploegenrooster ziet er als volgt uit:

*Ochtendploeg maandag – vrijdag	06.00 – 14.00
*Middagploeg maandag – dinsdag	14.00 – 22.00
woensdag – donderdag	14.00 – 22.15
vrijdag	14.00 – 22.00
 - d aangeeft dat de normale arbeidsduur ligt voor de ochtend- en middagdienst tussen 05.00 en 24.00 uur;
 - e de twee ploegendienst heeft geen recht op ATV uren.
- C Drieploegendienst

Een drieploegen dienstrooster dat

 - a een periode van drie weken omvat;
 - b de werkweek voor werknemers in de drieploegendienst bestaat uit 38 uur en 45 minuten, netto. Het ploegenrooster ziet er als volgt uit:

*Ochtendploeg	maandag – vrijdag	06.00 – 14.00
*Middagploeg	maandag – vrijdag	14.00 – 22.00
*Nachtploeg	zondag – donderdag	22.00 – 06.00
 - c Op maandag en de dag volgende op een feestdag, kunnen door de werknemers die rechtstreeks bij de productie zijn betrokken, voorbereidende werkzaamheden worden uitgevoerd. Hiermee mag op zijn vroegst begonnen worden om 03.00 uur ofwel 2 uur voor het begin van het normale dienstrooster.
 - d Met ingang van 01-04-2004 zal het bedrijf de pauzetijden volgens de wet aanhouden. De machines worden tijdens het opnemen van de pauzes niet stopgezet.
 - e De werktijden mogen in overleg met de OR worden gewijzigd mits de werkweek uitkomt op 38 uur en 45 minuten.
- D De methoden van inroosteren, zoals bedoeld in A, B en C zullen in overleg met de OR worden vastgesteld.
Voor het jaarlijks opstellen van de flexibele roosters kan van de begrenzingsen als aangegeven in

A, B en C afgeweken worden met instemming van de OR (art. 27 WOR), met dien verstande dat op jaarbasis altijd uitgekomen dient te worden op de gemiddelde arbeidstijden per week als genoemd in A, B en C.

- E Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur
Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur voor werknemers voor zover niet deel uitmakende van de directe productie en technische diensten van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.
- F Voorbereidende werkzaamheden
Onder voorbereidende werkzaamheden, genoemd in de hiervoor gaande bepalingen, met betrekking tot de 3-ploegendienst worden begrepen:
- het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen;
 - het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede
 - andere werkzaamheden, welke nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen, resp. te houden, voor zover beide werkzaamheden niet tijdens de productie kunnen geschieden.
- G Bijzondere arbeidsduurregeling en dienstroosterwijziging
- a Over algemene dienstroosterwijzigingen pleegt de werkgever overleg met de OR, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
 - b Over invoering dan wel wijziging van een dienstenrooster, die verband houdt met arbeid op zondag, pleegt de werkgever overleg met de vakvereniging.
 - c De werkgever is gehouden van voorgenomen dienstroosterwijzigingen als bedoeld onder G a en G b tijdig kennis te geven aan de OR en aan de vakvereniging.
- H Werknemers van 55 jaar en ouder die in de dagdienst werken worden niet verplicht om in een ander rooster dan hun oorspronkelijke rooster te werken.
- I Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun maandinkomen dienovereenkomstig gewijzigd.

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

- A Functiegroepen en salarisschalen
- a De functies van de werknemers zijn op basis van de ORBA methode van functieclassificatie gewaardeerd en in overleg met de vakvereniging ingedeeld in functiegroepen.
 - b Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep, waarin die functie is ingedeeld.
 - c Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep kan hij gebruik maken van de procedure bezwaar en beroep functiewaardering (bijlage VIII)
 - d Indien bovenvermeld onderzoek leidt tot een herwaardering, resp. 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.
 - e Bij een herindeling worden de cao bepalingen voor de vastlegging van het nieuwe schaalsalaris in acht genomen.
 - f Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarissen zijn opgenomen in bijlage III van deze cao.

- B Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie
- a De werknemer kan met het oog op een overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie in overleg met de werkgever een leertijd afspreken. Bij definitieve plaatsing in functie zal het salaris overeenkomstig worden aangepast.
 - 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, samenvallende met of volgende op de overplaatsing. Bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie bedraagt de verhoging van het oorspronkelijke salaris, voor zover dit gebaseerd is op 0 of meer functie jaren, de helft van het verschil tussen de salarisschalen bij 0 functie jaren dan wel zoveel meer als nodig is om het eerstkomende hogere salaris van de nieuwe functie te bereiken.
- C 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 problemen, zal de werkgever, rekening houdende 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 betrokken onderneming, een onder de gegeven omstandigheden als billijk te beschouwen salaris vaststellen, onverminderd het bepaalde in artikel 16 waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele uitkering krachtens de Sociale Verzekeringen.
 - b De werknemer, die als gevolg van opheffing van zijn functie anders dan bedoeld in lid c van dit artikel, in een lagere functie wordt geplaatst, behoudt het inkomen van zijn oude functie in de vorm van het salaris van de nieuwe functie en een gegarandeerde persoonlijke toeslag bestaand uit het verschil tussen het oude en het nieuwe functiesalaris.
 - c Voor zover terugplaatsing van de werknemer plaatsvindt op eigen verzoek, door eigen toedoen, dan wel als gevolg van een disciplinaire maatregel, bedraagt met ingang van de eerste van de maand, volgende op de dag van terugplaatsing, de verlaging van het salaris het verschil tussen de salarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - d Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in C a bedoelde omstandigheden, worden aan de betrokken werknemer zoveel extra functie jaren toegekend als ter bereiking van het nieuw vastgestelde salaris nodig is, tot het moment waarop het verschil is ingelopen.
 - e Indien het toekennen van extra functie jaren, als bedoeld in C d niet voldoende is om het nieuw vastgestelde salaris te bereiken, zal een persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze toeslag stijgt niet mee met de salarisverhogingen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
- D Iedere werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk bericht welke functie hij verricht, in welke salarisschaal hij is ingedeeld, op welk aantal functie jaren zijn salaris is gebaseerd en volgens welk dienstrooster hij tewerkgesteld zal worden.
Ook van definitieve overplaatsing naar een andere functie, van niet incidentele wijziging van het dienstrooster, van definitieve wijziging van de functie-inhoud en/of van de indeling van de salarisschalen, ontvangt de werknemer schriftelijk bericht.

Artikel 8

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

A Salarissen:

Werknemers met een indienstdatum na 01-04-2004 ontvangen salaris volgens de schalen 'indienst vanaf 01-04-2004', zoals vermeld in de cao.

Werknemers met een indienstdatum voor 01-04-2004 ontvangen salaris volgens de schalen 'indienst voor 01-04-2004', zoals vermeld in de cao.

- B De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal. Het salaris in de aanloopschaal is tenminste gelijk aan het wettelijk minimumloon voor 21 jaar en ouder. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Toetsing vindt plaats op basis van een halfjaarlijkse beoordeling. Wijziging van het salaris vindt in beginsel plaats tweemaal per jaar bij een goede beoordeling. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie conform de functieomschrijving volledig uitvoert, in een redelijke mate van zelfstandigheid, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de periodiekenschaal.
- C Herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7.
- D Werknemers, in de periodiekenschaal, die vòòr 1 juli van enig jaar in dienst zijn getreden of in een hogere salarisgroep zijn geplaatst ontvangen een functiejaar op 1 januari daaropvolgend.
- E 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 een basis van 0 functie jaren te betalen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functie jaren worden toegekend.
- F De betaling van het inkomen zal plaatsvinden tegen het einde van de betalingsperiode, op de wijze die in de onderneming is vastgesteld.
De werkgever zal aan elke werknemer een gedateerde specificatie uitreiken waarop voorkomen de betaaldatum en alle factoren, welke op de samenstelling van het inkomen betrekking hebben.

Artikel 9

BIJZONDERE BETALINGEN

- A Toeslag voor werken in ploegen:
- a De toeslag bedraagt per maand voor de:
- | | |
|-----------------|--------|
| 2-ploegendienst | 15 % |
| 3-ploegendienst | 20,5 % |
- b Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, wordt hem indien de overplaatsing plaats vindt in de eerste helft van de betalingsperiode, de ploegentoeslag resp. de hogere ploegentoeslag, over die betalingsperiode toegekend.
- c Voor de werknemer, die anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek of wegens een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar de dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
- d Ter overbrugging van de in c genoemde inkomstenderving, ontvangt de werknemer een toeslag, uitgedrukt in % van het conform lid c vastgestelde:
- | | |
|--------|------------------------|
| * 100% | 1 ^{ste} maand |
| * 80% | 2 ^{de} maand |
| * 60% | 3 ^{de} maand |
| * 40% | 4 ^{de} maand |
| * 20% | 5 ^{de} maand |

Indien binnen één van de afbouwperiodes een hernieuwde overplaatsing plaatsvindt, wordt bij het vaststellen van de daarbij optredende inkomstenderving uitgegaan van het bruto-inkomen, dat de werknemer op het moment van overplaatsing genoot.

Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst resp. in een hoger betaalde ploegendienst vindt herrekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen schriftelijk een verzoek indienen om, met behoud van inkomen, in aanmerking te komen voor plaatsing in een dagdienstrooster. Bij plaatsing in een dagdienstrooster bedraagt de arbeidsduur 40 uur netto per week. Indien een passende dagdienstfunctie niet vacant is, wordt betrokken werknemer op een wachtlijst geplaatst, welke in volgorde wordt afgewerkt.

Voor werknemers aan wie op grond van dit artikel een toeslag is toegekend, zal met ingang van de maand waarin zij 55 jaar geworden zijn, geen verdere afbouw van de toeslag plaatsvinden.

Indien een werknemer op eigen verzoek, door eigen toedoen dan wel als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.

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

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

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

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

B Toeslag voor consignatie

- a Een geconsigneerde werknemer kan alleen opgeroepen worden bij bedrijfsstoringen waarbij voor het opheffen daarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is.
- b De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn de volgende toeslag op zijn salaris:
per periode van 24 uur op maandag t/m vrijdag 1%,
per periode van 24 uur op zaterdag 2,44%,
per periode van 24 uur op zon- en feestdagen 3,66% en feestdagen die op een zondag vallen 10%.
- c In afwijking van het bepaalde onder b ontvangen (reserve) storingsmonteurs voor de consignatie tijdens het weekend (vrijdag 16.30 uur tot maandag 07.45 uur) een bedrag van € 168,44 bruto per maand. Dit bedrag is gebaseerd op 11 weekenden consignatie per jaar en wordt jaarlijks geïndexeerd met de cao-verhoging. Wanneer er meer gewerkt wordt dan

11 weekenden dan geldt voor de extra weekenden een vergoeding van € 183,75. Dit geldt voor een consignatie die over 5 medewerkers structureel wordt ingezet.

Naast de toeslag als vermeld onder d ontvangen (reserve) storingsmonteurs bij oproep een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer voor woon/werkverkeer.

- d Wanneer een werknemer binnen een consignatieperiode wordt opgeroepen om aan het bedrijf te komen, zal telkens een toeslag van 1% op zijn salaris worden gegeven.
- e Als regel kan een werknemer, werkzaam in volcontinuïdient niet geconsigneerd worden.

C Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf

Indien een werknemer, niet geconsigneerd zijnde, 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 0,92% van zijn salaris.

D Betaling van afwijkingen van het dienstrooster

a Van het dienstrooster afwijkende uren zijn de uren die liggen vóór of ná de normale werktijd per dag of dienst volgens het voor de werknemers geldende dienstrooster.

b Niet als arbeid op het dienstrooster afwijkende uren worden beschouwd:

- het incidenteel overschrijden van het geldende dienstrooster van een half uur of minder voor zover het niet betreft werknemers in de directe productie en technische diensten;
- arbeid voor het inhalen van uren waarop de arbeid na overleg met de OR is of zal worden beëindigd en waarbij is overeengekomen dat deze uren ingehaald zullen worden, mits het over deze uren gedeelde inkomen wordt doorbetaald;
- wanneer wegens bedrijfsstagnatie als gevolg van calamiteiten uren verzuimd zijn of verzuimd zullen worden zal de werkgever, indien over deze uren het inkomen doorbetaald is of doorbetaald zal worden, met de vakvereniging overleg plegen over de betaling van de eventueel daaruit voortvloeiende inhaal uren.

c De werkgever is gehouden alvorens de werknemer opdracht te geven arbeid te verrichten buiten de bij dienstrooster voor hem vastgestelde diensttijd, ernstig rekening te houden met de eventuele belangen van de werknemer.

d Afwijkende uren, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gecompenseerd door verzuim; dit verzuim kan ook aan de afwijkende uren voorafgaan.

Verder bestaat de mogelijkheid om de afwijkende uren als Tijd-voor-Tijd-uren te laten registreren.

e De afwijkende uren worden per uur betaald met boven het maandsalaris de volgende percentages van het salaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag, met inachtneming van lid f van dit artikel:

- uren vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur: 0,92%;
vanaf 1/10/94 uren vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur: 0,92%
- uren vallend tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur: 1,22%;
vanaf 1/10/94 uren vallend tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur: 1,22%;
- uren vallende op een erkende feestdag (met inachtneming van art. 11B): 1,83%;
- uren vallend tussen 0.00 uur en 06.00 uur van de dag, volgende op een algemeen erkende christelijke feestdag, volgende op een plaatselijke feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door de betrokken werknemer daaraan is deelgenomen: 1,22%.

f Van overwerk is voor de parttime werknemers pas sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers, die een volledige dagtaak op alle werkdagen, waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. Eveneens is van overwerk sprake ingeval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden vallen van de werknemers die een volledige dagtaak verrichten, zoals vermeld in artikel 6.A, mits daardoor het overeengekomen aantal te werken uren per dag wordt overschreden.

g 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.

h Onder doorbrengen van de extra rusttijden in het bedrijf wordt verstaan dat deze rusttijden in of buiten de fabriek dan wel kantoorgebouwen plaats kunnen vinden, mits men blijft op het terrein van de fabriek dan wel van de kantoorgebouwen.

- i Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt ingehouden 0,61% van het salaris voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur; 0,92% van het salaris voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur en op feestdagen voor elk verzuimd uur 1,22%.
- j De afwijkende betalingen c.q. inhoudingen worden per kalendermaand afgerekend. Bij deze afrekening worden tevens betrokken de toeslagen voor arbeid op 5 mei van een lustrumjaar, voor tijdelijke overplaatsing resp. terugplaatsing in een andere dienst of ploeg, voor consignatie en voor extra gang naar het bedrijf.
De uitbetaling van de in geld uit te keren percentages vindt plaats aan het einde van de maand, volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

Artikel 10

VERZUIMUREN VOOR ARBEID NA 22.00 UUR EN VOOR 05.00 UUR

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

Artikel 11

ZON- EN FEESTDAGEN

- A Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan:
nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, alsmede Koningsdag en eens in de vijf jaar 5 mei, voor zover de overheid bij algemene vergunning toestaat op die dagen vrijaf te geven.
- B Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 0.00 uur en te eindigen om 24.00 uur. Als de dag na 2^e paasdag, 2^e pinkster- en 2^e kerstdag een doordeweekse dag is, worden de werkzaamheden op deze dag hervat om 06.00 uur.
Een uitzondering geldt voor Koningsdag, Hemelvaartsdag en de door de overheid aangewezen dag ter herdenking van de bevrijding, deze dagen worden gerekend te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
- C
 - a Op zondagen en feestdagen wordt door de dag-, 2- en 3-ploegendienst als regel niet gewerkt.
 - b In bijzondere gevallen kan de werkgever na overleg met de OR besluiten, voor wat betreft de nationale feestdag, Koningsdag en de door overheid aangewezen dag ter herdenking van de bevrijding, van het bepaald in B af te wijken. De werkgever zal van zijn voornemen hiertoe zo mogelijk een maand voor het aanbreken van de feestdag mededeling doen aan de vakvereniging.
- D Op 24 en 31 december worden alle diensten om uiterlijk 16.00 uur beëindigd.

Artikel 12

VERZUIM MET BEHOUD VAN INKOMEN

Afwezigheid

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629b en 628 B.W. bepaalde, geldt het volgende:

- A Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 16 bepaalde van toepassing.
- B In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het salaris doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - C één dag bij:
 - *Huwelijksaangifte;
 - *25, 40, 50 jarig jubileum bij het bedrijf;
 - *25, 40, 50 jarig huwelijk van de werknemer, ouders en schoonouders;
 - *Huwelijk van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer;
 - *Begrafenis van de broers, zusters, zwagers, schoonzusters, (klein-) kinderen, (groot-) ouders van de werknemer en diens partner.
 - D twee dagen bij:
 - *Huwelijk van de werknemer;
 - *Geboorte kind;
 - *Registratie huwelijk en overlijden;
 - *Overlijden partner;
 - *Overlijden van kind of pleegkind.
 - E de dagen, gerekend van het overlijden af t/m de begrafenis van:
 - a de partner van de werknemer;
 - b de inwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer;
 - F Eventuele vergoeding voor inkomensderving, die door derden wordt betaald bij verzuim als bedoeld in dit artikel wordt op het door de werkgever over de verzuimde tijd door te betalen maandinkomen in mindering gebracht.
 - G Verlof voor doktersbezoek
Van de werknemer wordt verwacht dat hij, indien enigszins mogelijk, een (tand)arts of medisch specialist bezoekt buiten de werktijd en dus voor eigen rekening. Indien het toch binnen werktijd moet plaatsvinden, dient dit zoveel als mogelijk aan het begin of aan het einde van de werkdag afgesproken te worden. Het verlof met behoud van inkomen bedraagt ten hoogste 2 uren. De bezoeken dienen ruim van te voren gemeld te worden. De werkgever mag van de werknemer verlangen aannemelijk te maken dat de afspraak binnen werktijd moet plaatsvinden en om een bewijs van het bezoek vragen.

Artikel 13

VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN INKOMEN

- A Onbetaald verlof
De werkgever zal afwezigheid zonder vergoeding van maandinkomen (onbetaald verlof) in bijzondere gevallen toestaan, wanneer de werknemer dit tenminste twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe

bestaat en het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat. Voor elk uur verlet zal aan de werknemer 0,61% van zijn maandinkomen in mindering worden gebracht.

B Verkorte werkweek

De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen:

- a bij invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het B.B.A. vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dat nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
- b bij verlening van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlening welke t.a.v. 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 verlening, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, d.w.z. tenminste 1 week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

C Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek

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

- D** De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof zal dit tijdig, doch tenminste drie maanden voor het moment waarop het verlof dient in te gaan, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds.
Voor zover de volledige premies betaald worden, zullen de pensioenrechten blijven gehandhaafd.

Artikel 14

VAKANTIEREGELING

A Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

- B a** Aan iedere werknemer zal per 1 januari van ieder jaar 200 uur vakantie worden toegekend met behoud van inkomen, waarvan 20 wettelijke dagen. Bij beëindiging van het dienstverband voor het einde van het kalenderjaar wordt voor iedere maand dat het dienstverband korter heeft geduurd 1/12 in mindering gebracht.
- b** Boven de in B a genoemde diensten vakantie en met inachtneming van het bepaalde in C, D a en D b wordt extra bovenwettelijke vakantie met behoud van inkomen toegekend aan de werknemer, die in het vakantiejaar een leeftijd heeft, volgens de navolgende schaal:

leeftijd	Extra vakantie
*50-55 jaar	16 uur
*55-60 jaar	24 uur
*60-65 jaar	32 uur

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

- C a De werknemer die na 1 januari van het lopende contractjaar in dienst van de werkgever is getreden of die voor het einde van het lopende jaar uit de dienst van de werkgever is getreden heeft voor elke maand van het dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de in B a, B b vakantie.
- b Werknemers die een dienst hebben die afwijkt van de dienst volgens het normale betreffende dienstrooster verwerven in proportie het in dit artikel aangeduide aantal uren vakantie.
- D a Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van de maand wordt hij voor toepassing van het in C bepaalde geacht de volle maand in dienst te zijn geweest.
- b In afwijking van het in D a bepaalde, zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
- E Snipperuren
- a De snipperuren gelden in principe als uren die de werknemer redelijk gespreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, in welk geval de werkgever hem dit met redenen omkleed zal mededelen. Wanneer een aanvraag voor snipperuren wordt gedaan voor een dag die voor werknemer een bijzonder religieuze betekenis heeft, zal werkgever zoveel mogelijk aan dit verzoek tegemoet komen.
De uren moeten over alle dagen van de week gespreid worden.
- b Met instemming van de OR kunnen maximaal 24 snipperuren door de werkgever als vaste snipperuren worden vastgesteld.
- F a De werknemer dient de hem toegekende vakantie-uren als regel vóór het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben.
- b Wettelijke vakantierechten vervallen een half jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd. De bovenwettelijke vakantierechten verjaren vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd. Alle vakantierechten opgebouwd voor 1 januari 2013 behouden de verjaringstermijn van vijf jaar.
De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van de vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.
- c De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het jaar kan opnemen.
- d Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffende, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden, die de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt.
- G De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek in het lopende vakantiejaar een voorschot geven tot maximaal de in dat jaar bij voortdurend van het dienstverband te verwerven vakantierechten, met inachtneming van J c.
- H a De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.

- b Het in H a bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
 - c De niet-leerplichtige werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, die hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet of krachtens deze cao in de gelegenheid moet stellen, dan wel uit eigen beweging in de gelegenheid stelt.
 - d Werknemers als onder c bedoeld die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen het in dit artikel aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd behoort.
 - e Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke vakantiedagen voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat. In dat geval vindt opbouw van de bovenwettelijke vakantiedagen plaats over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.
- I Vakantie bij arbeidsongeschiktheid
- a Uren waarop de werknemer om één der redenen als genoemd in H b en H e, alsmede in artikel 12 verhinderd was arbeid te verrichten, gelden, behoudens het in I b bepaalde, niet als vakantie-uren.
 - b Indien en voor zover de in I a bedoelde verhindering samenvalt met vastgestelde vakantie- of snipperuren, gelden, behoudens het in I c bepaalde, de uren waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantie-uren.
 - c Indien de werknemer vóór de aanvang van de (fabrieks)vakantie of snipperuren aan de werkgever heeft meegedeeld dat zich op één of meer van deze uren een verhindering als bedoeld in H b en H c alsmede in artikel 12 zal voordoen, gelden betreffende uren niet als vakantie-uren. In geval van artikel 12 is het ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na de afloop van de vakantie of snipperuren. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot zijn recht kon komen.
 - d Indien ingevolge het in I c bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die uren alsnog kunnen worden genoten.
- J Vakantie bij ontslag
- a Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen, met dien verstande, dat deze uren niet in de opzegtermijn zijn begrepen, tenzij in onderling overleg anders wordt bepaald.
 - b Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen zullen hem deze uren worden uitbetaald.
 - c Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie- en/of snipperuren heeft genoten, is hij verplicht het over deze uren doorbetaalde inkomen aan de werkgever terug te betalen.
 - d De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

K Uitvoeringsbepalingen

- a Behoudens wat betreft de vaste snipperuren en onverminderd het in J a t/m J d bepaalde, kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijk genot van vakantie uren dan nadat hij gedurende tenminste twee maanden in dienst van de werkgever is geweest.
- b De werknemer, niet betrokken bij de vaststelling van de collectieve bedrijfsvakantie, dient zijn verzoek voor het opnemen van zijn aaneengesloten vakantie, in het lopende jaar zo vroeg mogelijk maar niet later dan 31 januari bij de werkgever in te dienen, opdat bij de beslissing zoveel mogelijk met ieders wensen rekening gehouden kan worden.
- c Rechten op het genieten van vakantie uren kunnen behoudens het in J b bedoelde geval niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
- d Bij de aanvang van het vakantiejaar deelt de werkgever de werknemer schriftelijk mee wat diens vakantie-rechten en eventuele genoten voorschotten in het vakantiejaar zijn.
- e In afwijking van het bepaalde in B a en C zullen de vakantie-rechten, welke op 1 januari van enig jaar toekomen aan de werknemer, die de onderneming heeft verlaten voor het vervullen van de militaire dienstplicht, bij wijze van voorschot worden aangevuld tot de hoogte die zou ontstaan wanneer hij de twaalf voorafgaande maanden onafgebroken bij de betrokken werkgever in dienst zou zijn geweest, onder voorwaarde dat:
 - a de betrokkene vóór de vervulling van zijn dienstplicht tenminste gedurende één jaar onafgebroken bij deze werkgever in dienst is geweest;
 - b de terugkeer direct na de beëindiging van zijn dienstplicht plaatsvindt.Het voorschot zal hem worden kwijtgescholden wanneer hij, te rekenen vanaf het moment van de terugkeer uit de militaire dienst, gedurende één jaar onafgebroken bij de betreffende onderneming in dienst is gebleven.
- f Het bedrijf zal 3 aaneengesloten vakantie weken accepteren mits de bedrijfsbehoefte dit toelaat. Een vakantie schema zal begin van het kalenderjaar aan alle werknemers uitgereikt worden, met daarin zijn/haar vakantieperiode. Het bedrijf zal, in tegenstelling tot voorgaande jaren, niet het aantal ploegen verminderen gedurende de hoogseizoen maanden juli en augustus van drie naar twee ploegen om alle vakantieaanvragen te kunnen honoreren.

L Tijdens de aaneengesloten vakantie blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.

M Bij een eventuele collectieve of groepsgewijze aaneengesloten vakantie dient het vakantie-rooster voor het volgend jaar voor november na overleg met de OR te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers te worden gebracht.

Artikel 15

VAKANTIETOESLAG

- A
 - a Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het volgend jaar.
 - b Per twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt aan een werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van zijn jaarinkomen. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in mei. De minimum bruto vakantietoeslag bedraagt per 1 maart 2019 € 2.283,-.
 - c Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 maal het voor de betrokken werknemer geldende salaris, verhoogd met de eventuele ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslagen. Voor het berekenen van dit inkomen is de functie-indeling en het dienstrooster per 1 april van het jaar waarin de vakantietoeslag wordt betaald, bepalend.
 - d Bij minder dan twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt van elke volle kalendermaand 1/12 gedeelte van de onder A b genoemde vakantietoeslag uitgekeerd.
- B In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens WAO, IVA, WGA en WW.
- C Indien en voor zover tijdens arbeidsongeschiktheid de in artikel 16A bedoelde aanvulling als gevolg van het bepaalde in artikel 16A lid 8 niet verschuldigd is, wordt, alvorens de

vakantietoeslag wordt berekend, een bedrag ter hoogte van het inkomen van de desbetreffende periode in mindering gebracht op het volgens het voorgaande vastgestelde jaarinkomen.

Artikel 16

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet, hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

A. Gedurende de eerste periode van 104 weken.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald met als ondergrens het minimumloon.
2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.
Indien de werknemer gedurende deze periode gedeeltelijk werkt, waarbij arbeidstherapie gelijkgesteld wordt aan werken, zal over de gewerkte uren 100% van het oorspronkelijke maandinkomen worden betaald.
5. Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA criteria), ontvangen gedurende de tweede periode van 52 weken, zo nodig met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
6. Werknemers met een dienstverband van 40 jaar bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA criteria), ontvangen na het derde jaar arbeidsongeschiktheid een eenmalige uitkering van 10% van zijn oorspronkelijke inkomen.
7. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
8. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsgeschikt is geworden;
 - b. arbeidsgeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

- d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

Voorts is de werkgever niet gehouden de aanvulling te doen aan diegenen, met wie het dienstverband is verbroken.

- g. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten, dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen geheel of gedeeltelijk te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - b. weigert gebruik te maken van de voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
 Indien de arbeidsongeschiktheid ontstaan is tijdens c.q. door betaalde arbeid voor derden, dan wel tijdens c.q. door het voeren van een nevenbedrijf als zelfstandige, waarvoor geen toestemming aan de werkgever is gevraagd, verbeurt de werknemer eveneens iedere aanspraak op de in dit artikel bedoelde aanvullingen.
- h. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de controlemaatregelen, alsmede de in het bedrijf geldende voorschriften ten aanzien van de veiligheid en de melding van ongevallen en ziekte op te volgen.

B. Na afloop van de eerste periode van 104 weken.

In het derde jaar wordt de uitkering overeenkomstig het tweede jaar aangevuld.

Artikel 17

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

- A Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag ter hoogte van 3 maal het maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag.
- B Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
- C Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a de langstlevende van de partners mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b indien deze niet meer in leven is of de partners duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
- D Geen uitkering is verschuldigd indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 18

PENSIOENREGELING

De werkgever en de werknemers vallen onder de verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Grafische bedrijven (PGB). De werknemers bouwen pensioen op conform het Pensioenreglement voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf. De eigen bijdrage van de werknemers die zijn geboren op of na 1 januari 1950 bedraagt voor het jaar 2018: 11,02% van de pensioengrondslag.

Indien en voor zover de kostendekkende premie door PGB wordt verhoogd zal het percentage van de eigen bijdrage van de werknemers worden verhoogd op zodanige wijze dat de werkgever en de werknemers in dezelfde verhouding aan de premie blijven bijdragen (verhouding 51% resp.49%) Binnen de sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingindustrie is een VUT regeling van kracht waar de werkgever en werknemers aan deelnemen en ieder voor een gelijk deel aan bijdragen. Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 wordt de vrijval van de VUT premie vanaf 1 januari 2012 aangewend ter financiering van het extra voorwaardelijk pensioen zoals opgenomen in artikel 9 van het Pensioenreglement, Deel II.

Wijzigingen in de parameters voor pensioenopbouw zoals opgenomen in Deel II van het Pensioenreglement (sector 2) worden vastgesteld door de Sectorcommissie Kartonnage- en Flexibele Verpakkingindustrie, rekening houden met de randvoorwaarden die PGB aan onder meer de uitvoeringsmogelijkheden stelt.

De werkgever behoudt zich het recht voor om de premiebetaling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, te verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zulks in overeenstemming met artikel 12 van de Pensioenwet.

Artikel 19

WIJZIGINGEN GEDURENDE DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO

- A Per 1 januari 2021 worden de schaalsalarissen en de werkelijke salarissen verhoogd met 2,%, zie bijlage III.
- B Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze cao wijzigingen daarvan aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gebrachte voorstellen in behandeling te nemen.

Indien binnen twee maanden nadat deze voorstellen door één der partijen zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de cao, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand, op te zeggen.

Artikel 20

DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 maart 2020 om 00.00 uur en eindigt van rechtswege op 28 februari 2022 om 24.00 uur.

Artikel 21

VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

- A De werkgever geeft de vakvereniging faciliteiten voor het werk van de vakvereniging in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuren binnen de onderneming niet worden doorkruist.

- B De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakvereniging doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakvereniging, en voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakvereniging genoemde bijeenkomsten.
- C De vakvereniging zal de werkgever schriftelijk mededelen wie van de medewerkers een bestuursfunctie vervult in de bedrijfsledengroep – zogenaamd kaderlid is.
- D In principe zal buiten werktijd vergaderd worden. Wanneer kaderleden deze vergaderingen niet kunnen bezoeken door ploegendienst, zullen deze vrijaf met behoud van salaris kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergadering, met dien verstande dat de aanvraag voor dit verzuim tijdig wordt ingediend bij de bedrijfsleiding en het productieproces niet wordt onderbroken.
- E De onderneming zal voor vergaderingen aan de vakvereniging een ruimte beschikbaar stellen.
- F Indien dit voor een behoorlijke communicatie tussen kaderleden en de leden van de vakvereniging nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruikt gemaakt worden. Wanneer de inhoud van deze bekendmaking verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen, wordt de werkgever vooraf geïnformeerd over de feitelijke inhoud.
- G De vakvereniging kan zich in voorkomende gevallen laten vertegenwoordigen door delegaties, die kunnen bestaan uit vakbondsleden werkzaam bij de onderneming.
- H Een kaderlid zal bij het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.
- I Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever tijd en ruimte ter beschikking.

Artikel 22

ANW-HIAAT

De werkgever heeft het ANW-hiaat collectief verzekerd bij Nationale Nederlanden. De premie voor deze verzekering komt voor de looptijd van deze cao volledig voor rekening van de werkgever. Nationale Nederlanden verstrekt jaarlijks een verzekeringsoverzicht aan iedere verzekerde.

BIJLAGE I FUNCTIEGROEPEN

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

BIJLAGE II EINDEJAARSUITKERING

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

BIJLAGE III SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1 januari 2021 (incl 2,00%) indienst vanaf 1-4-2004

Functiejaren	Groepen										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
80%	1.645	1.661	1.710	1.769	1.838	1.905	1.988	2.079	2.172	2.277	2.394
90%	1.812	1.870	1.924	1.991	2.069	2.144	2.237	2.339	2.443	2.562	2.693
0	2.013	2.076	2.138	2.211	2.299	2.382	2.485	2.599	2.714	2.848	2.992
1	2.054	2.118	2.184	2.265	2.355	2.439	2.551	2.665	2.777	2.922	3.063
2	2.099	2.167	2.234	2.318	2.393	2.500	2.610	2.725	2.848	2.992	3.138
3	2.141	2.210	2.288	2.376	2.451	2.559	2.669	2.793	2.920	3.062	3.216
4	2.185	2.260	2.338	2.415	2.510	2.616	2.732	2.854	2.984	3.133	3.290
5	2.230	2.308	2.391	2.468	2.567	2.675	2.796	2.922	3.054	3.203	3.364
6				2.520	2.625	2.734	2.853	2.984	3.121	3.277	3.440
7							2.920	3.052	3.190	3.346	3.515
8										3.415	3.581

Salarisschalen per 1 januari 2021 (incl 2,00%)

Functiejaren	Groepen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
80%	1694	1747	1800	1866	1934	2006	2092	2189	2283	2399	2518	2642
90%	1905	1965	2025	2097	2176	2257	2354	2462	2570	2699	2834	2973
0	2117	2184	2249	2331	2418	2508	2616	2736	2855	3000	3148	3303
1	2164	2230	2300	2383	2478	2569	2684	2806	2926	3075	3226	3390
2	2207	2280	2350	2440	2517	2633	2748	2870	3000	3148	3303	3471
3	2254	2329	2407	2501	2576	2693	2811	2940	3071	3225	3388	3552
4	2302	2379	2461	2544	2641	2753	2875	3007	3142	3297	3461	3636
5	2346	2433	2514	2596	2702	2817	2942	3075	3213	3373	3538	3717
6				2653	2762	2879	3005	3142	3286	3449	3620	3801
7							3071	3209	3360	3527	3698	3878
8										3599	3772	3963

BIJLAGE IV WERKGEVERSBIJDRAGE

1. Werkgever verklaart zich bereid om gedurende de looptijd van de cao een werkgeversbijdrage van 0,08% van de loonsom van de werknemers die onder de cao vallen, uit te keren aan de vakvereniging die partij is bij de cao.

BIJLAGE V GEZONDHEIDSZORG

- A Werkgever zal in samenwerking met de Arbodienst periodiek medische onderzoeken laten uitvoeren, waarvan de individuele gegevens uitsluitend aan de werknemer worden verstrekt.
- B In het kader van de algemene gezondheidszorg zullen partijen ter andere zijde bevorderen dat werknemers conform het gestelde in A hun medewerking verlenen aan genoemde periodieke onderzoeken.
- C Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om door training, investeringen en het motiveren van haar werknemers de veiligheid te verbeteren. Ondersteuning door vakvereniging en werknemers is van groot belang.

BIJLAGE VI PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

1. 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 doelstellingen en belangen van de onderneming. De werknemer kan desgewenst een beroep doen op de OR om geschillen in deze nader met de werkgever te bezien. Voor buitenlandse werknemers zal een extra inspanning worden geleverd middels scholing in de Nederlandse taal.
2. Milieu-/Arbeidsomstandigheden
De werkgever zal in zijn beleid rekening houden met de belangen van het milieu. In het kader van de interne bedrijfsmilieuzorg zal nader invulling worden gegeven aan het incorporeren van milieubelangen binnen het te voeren beleid, waarbij overleg met de OR zal plaatsvinden. De vakvereniging zal hierover door de werkgever periodiek worden geïnformeerd. In zijn opleidings-/arbobeleid zal de werkgever aandacht geven aan de verbetering van de interne milieuzorg en arbeidsomstandigheden.
3. Tijdelijke werknemers/inleenkrachten
Tussen directie en OR zal overleg plaatsvinden omtrent de inzet van inleenkrachten per machine, e.e.a. in verband met de veiligheid. Het overleg zal 2 maal per jaar plaatsvinden.
4. Duurzame inzetbaarheid (DI)
Het project DI 'met plezier en fit aan het werken zijn en blijven' is gestart. De projectgroep wordt ondersteund door een onafhankelijke partij. Het doel is te onderzoeken welke behoefte er ligt op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen. Onderdeel hiervan is een onderzoek naar de mogelijkheden van een generatiepact. Er wordt door een onafhankelijke partij een werkdrukonderzoek uitgevoerd.
5. Solidus Solutions Zutphen B.V. heeft de intentie uitgesproken om de 5e zondagnacht voor de 3 ploegendienst structureel uit te roosteren. Daarbij is ook aangegeven dat op dit moment geen absolute toezegging kan worden gedaan dat per maart 2020 dit voor 100% is gerealiseerd. Toegezegd is dat het uitroosteren van 50% van de te werken zondagen 1 jaar na ingangsdatum van de pilot structureel zal zijn. De resterende 50% wordt beoordeeld op geleide van de uitkomsten van de pilot en de ontwikkelingen in het bedrijf.

Pilot:

- De pilot houdt in, dat de medewerkers vanaf oktober 2018 nog slechts 50% van de zondagen uit het bestaande rooster hoeven te werken.
- Omdat de eerste loonsverhoging ingaat op 1 maart 2018 zullen de reeds verstreken maanden in de ingangsmatuur van de pilot door middel van een nabetaling gecorrigeerd worden.
- Daarmee wordt voldaan aan de wens van de cao-delegatie om de inkomens van de groep medewerkers, die aan de pilot deelnemen, zo stabiel mogelijk te houden.
- Op de startdatum van de pilot wordt de arbeidsduur van de medewerkers die in een feitelijke 3 ploegendienst werken teruggebracht naar 97% van de voltijd arbeidsduur. Een berekening is opgenomen in het onderhandelingsresultaat dd. 24 augustus 2018.
- Voor de lonen van medewerkers in de pilot betekent dit het volgende:
De cao-lonen worden verhoogd met 2,75% om vervolgens de arbeidsduur met 3% te verminderen, hetgeen betekent dat bij 50% minder zondagnachten men slechts een inkomensachteruitgang van 0,25% heeft.
- De aanpassingen van de werktijden, etc., alsmede de tijdigheid daarvan als gevolg van de pilot worden schriftelijk bevestigd.

BIJLAGE VII VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werkgever is bereid om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verwerken voor zolang de fiscale wetgeving dit toelaat.

BIJLAGE VIII PROCEDURE BEZWAAR EN BEROEP FUNCTIEWAARDERING

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor medewerkers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

Overlegfase

Voorafgaande aan de bezwaar en beroepsprocedure is er een verplichte overlegfase, waarin de medewerker met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of de vastgestelde functiegroepindeling. In deze overlegfase kan vastgesteld worden dat de functieomschrijving wel aansluit bij de werkzaamheden en dat de toegekende functiegroepindeling passend is, of dat de functieomschrijving onvoldoende aansluit bij de werkzaamheden en/of een heroverweging van het functieniveau gewenst is.

Indien de medewerker en de leidinggevende tot het gemeenschappelijk oordeel komen dat de functie opnieuw onderzocht dient te worden, wordt HR gevraagd om een nieuw functieonderzoek te initiëren, dat dan volgens de gangbare procedure zal worden uitgevoerd.

De medewerker kan bezwaar aantekenen wanneer hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit schriftelijk kenbaar te maken aan HR, binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase. Tevens informeert hij zijn leidinggevende hierover.

1. Bezwaarfase

1.1 Gronden voor bezwaar

Een medewerker kan in de bezwaarfase bezwaar maken op de volgende gronden:

- . De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de medewerker niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden
- . De medewerker is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling

1.2 Niet ontvankelijkheid van het bezwaar

Een verzoek tot heroverweging van de functiegroepindeling wordt niet ontvankelijk verklaard, indien de schriftelijke melding van het bezwaar door de medewerker aan HR na afronding van de overlegfase niet binnen 1 maand is ingediend.

1.3 Behandeling van het bezwaar

- . Op initiatief van HR wordt de behandeling van het bezwaar door AWWN uitgevoerd. Dit dient binnen 1 maand plaats te vinden. AWWN vraagt de medewerker en de leidinggevende om een schriftelijke toelichting op de geformuleerde bezwaargronden.
- . Indien AWWN dit nodig acht, wordt aanvullend onderzoek uitgevoerd ten behoeve van een adequate oordeelsvorming.
- . AWWN legt de bevindingen ten aanzien van de functie inhoud en/of functieniveau vast in een rapportage aan de werkgever
- . De werkgever neemt vervolgens de beslissing over het vervolg op basis van de AWWN rapportage. De medewerker wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

Indien de medewerker zich niet kan verenigen met het resultaat van de beoordeling en/of de behandeling van het bezwaar staat het de medewerker vrij om voor wat betreft de waardering/indeling van de functie de externe beroepsfase in te gaan. Het externe beroep dient te worden ingediend binnen 1 maand na het bekendmaken van het resultaat uit de bezwaarfase.

De externe beroepsfase kan uitsluitend op basis van een na overleg vastgestelde functieomschrijving plaatsvinden.

2. Externe beroepsfase

De medewerker meldt zijn bezwaren en het verzoek om deze in een externe beroepsprocedure in behandeling te nemen binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase.

De melding dient te gebeuren aan:

- . De bestuurder van zijn vakvereniging. Tevens stelt de medewerker zijn werkgever van het beroep in kennis. De bestuurder draagt het extern beroep ter behandeling over aan de ORBA-systeemdeskundige van de betreffende vakvereniging.

of

- . De werkgever, indien werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging. De werkgever meldt vervolgens het extern beroep aan bij AWWN.

Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat de medewerker het externe beroep heeft ingediend.

- . Voor de behandeling vormen de betrokken ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakvereniging(en) en AWWN) een ad-hoc Commissie Extern Beroep.
- . HR draagt zorg voor de organisatie van de behandeling van het aangemelde extern beroep en voorziet de leden van de Commissie Extern Beroep van de voor de behandeling relevante stukken.
- . De Commissie Extern Beroep hoort de medewerker en de leidinggevende tijdens een zitting. Zij vraagt de medewerker zijn bezwaren toe te lichten. De leidinggevende wordt gevraagd aan te geven of de werkgever het met de toelichting van de medewerker eens is of niet en dit te motiveren. Indien meer medewerkers een extern beroep hebben aangetekend tegen de indeling van één en dezelfde functie, behandelt de Commissie deze beroepen in één zitting.
- . Daar waar nodig doet de Commissie Extern Beroep aanvullend onderzoek ten behoeve van een adequate oordeelsvorming. De leden van de Commissie Extern Beroep komen tot een functiewaarderingstechnisch *unanieme en bindende uitspraak* over de indeling van de functie. Indien de Commissie constateert dat de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud toch niet in overeenstemming is met de feitelijk opgedragen werkzaamheden onthoudt zij zich van oordeelsvorming over de indeling van de functie en wijst zij het extern beroep terug. De functie zal dan opnieuw onderzocht moeten worden.
- . De Commissie streeft ernaar het externe beroep af te wikkelen binnen 2 maanden na indiening van het beroep door de medewerker. De leden van de Commissie rapporteren het oordeel aan zowel de werkgever (via de ORBA-systeemdeskundige van AWWN) als de bestuurder(s) (door de ORBA-systeemdeskundige van de vakvereniging).
- . De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de medewerker van het oordeel van de Commissie.
- . Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging komt een oordeel op een zelfde wijze tot stand, maar dan door een ORBA-systeemdeskundige van AWWN.
- . De schriftelijke rapportage van de Commissie Extern Beroep beperkt zich in beginsel tot de uitspraak of het beroep tegen de functiegroepindeling op ORBA-functiewaarderingstechnische uitgangspunten gegrond is en aan de functie een hogere functiegroep moet worden toegekend, dan wel dat het beroep niet gegrond is en er derhalve géén hogere functiegroep moet worden toegekend.
- . Indien de uitspraak 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 medewerker zijn klacht heeft ingediend.