Huhtamaki

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

HUHTAMAKI NEDERLAND BV

1 juni 2016 - 1 juni 2017

CNV Vakmensen

FNV

Ondergetekenden:

Huhtamaki Nederland bv te Franeker

als partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam en

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

Inhoud

		pagina
Art. 1	Werkingssfeer	4
Art. 2	Definities	4
Art. 3	Algemene verplichtingen	5
Art. 4	Functie-indeling	6
Art. 5	Andere dan normale arbeid	6
Art. 6	Salarissen	7
Art. 7	Extra uitkering	8
Art. 8	Werktijden	8
Art. 9	Afwijkende uren	10
Art. 10	Bijzondere beloningen en toeslagen	12
Art. 11	Afbouw ploegentoeslag bij overplaatsing naar een dienst met geen of een lagere ploegentoeslag	14
Art. 12	Afbouw salaris bij overplaatsing naar een lager ingedeelde functie als gevolg van het niet (meer) kunnen voldoen aan de voor de functie gestelde eisen	15
Art. 13	Inkomen oudere werknemers	15
Art. 14	Feestdagen	16
Art. 15	Indiensttreding en ontslag	17
Art. 16	Werkgelegenheid	18
Art. 17	Doorbetaling van het salaris op feest- en vakantiedagen en bij verzuim	20
Art. 18	Geoorloofd verzuim	20
Art. 19	Kostenvergoedingen	23
Art. 20	Vervroegd uittreden en Duurzame inzetbaarheid	23
Art. 21	Vertrouwenslieden van de vakverenigingen	24
Art. 22	Vakantie	24
Art. 23	Vakantietoeslag	27
Art. 24	Arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004	28
Art. 25	Pensioenregeling	31
Art. 26	Slotbepalingen	31
Bijlage I	Functie-indeling	32
Bijlage II	Salaristabel	33
Bijlage III	Protocolafspraken	35

ARTIKEL 1 Werkingssfeer

1.1 Deze overeenkomst is, behoudens het in 1.2 gestelde, van toepassing op de werknemer, in dienst van de werkgever, met uitzondering van:
a) administratief personeel;
b) hoger technisch personeel;
c) leidinggevend personeel (in de productiesector het niveau van de ploegleiding en hoger).

1.2 Onder werknemers worden in dit verband niet verstaan vakantie-werkers en stagiaires e.d.

ARTIKEL 2 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

2.1 Werkgever: Huhtamaki Nederland bv te Franeker.
De onderneming: werkgever.

2.2 Werknemer: elke persoon op wie artikel 1 van deze overeenkomst van toepassing is.

2.3 Vakvereniging: elk van de vakverenigingen die deze overeenkomst zijn aangegaan.

2.4 Ondernemingsraad: de ondernemingsraad, ingesteld door de werkgever op grond van de Wet op de ondernemingsraden.

2.5 Dag: een periode van 24 uur, die begint om 00.00 uur.

2.6 Week: een kalenderweek, die begint op zondag.

2.7 Maand: een kalendermaand, tenzij anders is aangegeven.

2.8 Dienstrooster: de geldende arbeidstijdregeling, die het begin en het einde van de werkzaamheden aangeeft, onder normale omstandigheden.

2.9 Dienst: de dagelijkse werktijd volgens het dienstrooster.

2.10 Normale arbeidsduur: het (gemiddelde) aantal te werken uren per maand.

2.11 Uurloon: het uurloon is een maandsalaris gedeeld door de normale arbeidsduur (als bedoeld in de artikelen 8.1, 8.2, 8.3 en 8.4).

2.12 Maandsalaris: het maandsalaris, vastgelegd in bijlage II van deze overeenkomst.

2.13 Maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met de vaste ploegentoeslag als bedoeld in artikel 10, de (afbouwende) ploegentoeslag voor het wegvallen van de vaste ploegentoeslag als bedoeld in artikel 11, alsmede de toeslag als bedoeld in artikel 12 en 13.

2.14 Echtgeno(o)t(e): de echtgenote/echtgenoot, of de geregistreerd partner, of de persoon met wie hij/zij ongehuwd samenwoont.

ARTIKEL 3 Algemene verplichtingen

3.1 De werkgever staat er tegenover de vakvereniging voor in, geen werknemers in dienst te hebben onder voorwaarden, die voor hen ongunstiger zijn dan die vastgelegd zijn in de bepalingen van deze overeenkomst.

3.2 Indien de werkgever aan zijn werknemers periodieke uitkeringen verstrekt met een min of meer permanent karakter zal hij, indien hij in deze uitkeringen wijzigingen aanbrengt ten nadele van de werknemers en hierover meningsverschillen met de werknemers of de ondernemingsraad ontstaan, de aangelegenheid trachten te regelen met de vakverenigingen.

3.3 De werknemer is verplicht:

a) de opgedragen arbeid naar beste vermogen, ordelijk en op verantwoordelijke wijze te verrichten, volgens de aanwijzingen die door of namens de werkgever worden verstrekt en met inachtneming van het in het bedrijf geldende personeelshandboek, waarin onder meer opgenomen regelingen als bedoeld in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden en/of de voorschriften, die door of namens de werkgever worden gegeven;
b) op vastgestelde uren de arbeid te beginnen en te beëindigen, zodat het binnengaan en het verlaten van het bedrijf, zowel het verkleden en wassen vóór en ná die uren moet plaatsvinden;
c) indien hem dit door of namens zijn werkgever wordt opgedragen, ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten, voor zover die kan worden gerekend tot de dagelijkse arbeid te behoren en daarmee rechtstreeks verband te houden;
d) voor veiligheid van zichzelf en andere in het bedrijf werkende personen naar vermogen te waken;
e) zich, indien de werkgever dat wenst, in verband met de hem opgedragen of op te dragen werkzaamheden of met het oog op de veiligheid en gezondheid van zichzelf of van zijn omgeving, op kosten van de werkgever te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek, door de bedrijfsarts van de Arbodienst waarbij de werkgever is aangesloten, door een andere door de werkgever aan te wijzen arts of bevoegde instantie, of door een door de werknemer in overleg met de bedrijfsarts van de Arbodienst gekozen andere arts;

f) behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, aan de werkgever toebehorend of onder zijn berusting zijnde;
g) zich in het bedrijf of op de terreinen die tot het bedrijf behoren, te onthouden van propaganda voor enige organisatie of instelling, alsmede van enige actie, die uit het lidmaatschap daarvan voortvloeit. Hieronder wordt niet verstaan het innen van contributie en het uitreiken van vakbladen en uitnodigingen, mits dit geschiedt met toestemming van de werkgever, alsmede het nakomen van verplichtingen, voortvloeiende uit deze overeenkomst;
h) zowel tijdens als tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tot geheimhouding van feiten en bijzonderheden (technische specificaties, prijsinformatie, klantgegevens en omzetgegevens) tegenover iedereen, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis heeft en waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat deze als geheim dienen te worden beschouwd.

3.4 De werkgeversbijdrage aan het vakbondswerk bedraagt 0,1% per jaar, van het premieplichtig inkomen zoals genoemd in de onderneming. De werkgever zal aan de werknemers die vakbondslid zijn desgewenst de mogelijkheid bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving, en zo lang als deze fiscale mogelijkheid in stand blijft, de contributie voor het lidmaatschap van de vakvereniging uit het bruto maandinkomen te betalen.

ARTIKEL 4 Functie-indeling

4.1 Iedere werknemer wordt naar de aard van de door hem verrichte arbeid ingedeeld in een functie. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. Deze indeling vindt plaats op basis van het functieclassificatiesysteem ORBA.

4.2 De in artikel 4.1 bedoelde indeling is opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.

4.3 Invoering van nieuwe of gewijzigde functies en beloningen, behoeven de instemming van vakvereniging en ondernemingsraad.

ARTIKEL 5 Andere dan normale arbeid

5.1 Het is de werknemer verboden bij een arbeidsduur als bedoeld in de artikelen 8.1, 8.2, 8.3 en 8.4, zonder toestemming van de werkgever betaalde arbeid voor derden te verrichten.

5.2 Een werknemer is verplicht tijdelijk andere dan zijn normale arbeid te verrichten, wanneer naar het oordeel van de werkgever de eisen van het bedrijf dit vorderen, de werknemer in staat geacht kan worden deze werkzaamheden te verrichten en het redelijk belang van de werknemer hiermee niet wordt geschaad.

5.3 De werknemer heeft het recht om een hem aangeboden andere functie, ook al is deze in een andere salarisgroep ingedeeld, te weigeren. De werknemer heeft voorts het recht een aangeboden functie voor een beperkte proeftijd te aanvaarden. Indien na afloop van de proeftijd wordt besloten de overplaatsing geen doorgang te laten vinden, zal herplaatsing in de oude functie met de daaraan gekoppelde beloning plaatsvinden. Van een weigering c.q. proeftijd kan slechts sprake zijn, indien organisatorische omstandigheden (bijv. het vervallen van een bestaande functie) zich hiertegen niet verzetten, en onverminderd de verplichtingen die de werknemer heeft tot het verrichten van passende arbeid in het kader van re-integratie (artikel 7: 629 BW).

ARTIKEL 6 Salarissen

6.1 De voor de werknemers bij een volledige dienstbetrekking geldende salarissen per salarisgroep en per functiejaar zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
Werknemers die nieuw in dienst treden bij de werkgever en ingedeeld worden in de salarisschalen 2 en 3, kunnen gedurende maximaal een periode van 1 jaar worden beloond op basis van het wettelijk minimumloon (voor 23-jarigen) + 5%.

6.2 Werknemers ontvangen, behoudens het onder 6.3 gestelde, per 1 januari van elk jaar, een functiejarenverhoging volgens de salarisschaal voor hun salarisgroep, totdat het maximum aantal functiejaren in die schaal is bereikt.
De werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 02 tot en met 05 komt in aanmerking voor het extra functiejaar, nadat hij 3 jaar op het maximum van de salarisschaal heeft doorgebracht. Werknemers ingedeeld in salarisgroep 06 tot en met 10, komen na 4 jaar op het maximum in aanmerking voor een extra functiejaar.

6.3 Aan nieuwe werknemers zal met ingang van 1 januari volgende op hun indiensttreding slechts dan een functiejarenverhoging worden toegekend, indien de indiensttreding vóór 1 juli daaraan voorafgaand heeft plaatsgevonden.

6.4 Voor de werknemer wordt bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie het nieuwe salaris vastgesteld op het oude salaris, verhoogd met de helft van het verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaren in de oude en in de nieuwe salarisschaal. Indien het op deze wijze berekende nieuwe salaris niet op een schaalsalaris van de nieuwe salarisschaal uit komt, vindt afronding plaats op het naast hogere schaalsalaris van die salarisschaal.

6.5 Een voor de werknemer nadelig verschil in salaris, voortvloeiend uit de nieuw loonstructuren die met ingang van 1 januari 1984 en 1 juli 1992 van kracht zijn, wordt gecompenseerd door een “compensatie inschaling” (indien van toepassing inclusief ploegentoeslag). Behoudens bij indeling in een hogere salarisgroep wordt deze compensatie niet afgebouwd. Deze compensatie telt normaal mee voor de berekening van de vakantietoeslag, de extra uitkering (artikel 7.1) en eventuele indexeringsverhogingen.

6.6 De werkgever zal een collectieve zorgverzekering (basisverzekering en aanvullende verzekeringen) faciliteren, waaraan de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen.
Met ingang van 1 januari 2011 ontvangen de werknemers een vaste toeslag van € 10,- bruto per maand, als bijdrage in de zorgkosten.

6.7 Per 1 juni 2016 worden de salarisschalen en de werkelijke salarissen verhoogd met 1,5% en per 1 januari 2017 worden de salarisschalen en de werkelijke salarissen verhoogd met 0,5%.

6.8 De werkgever zal bij alle wijzigingen in de beloning aan de werknemer een nieuwe specificatie verstrekken.

ARTIKEL 7 Extra uitkering

7.1 De werknemer heeft recht op een extra uitkering van 8,33% van de in een kalenderjaar bij de onderneming in totaal verdiende maand-inkomens. De extra uitkering zal in december van enig jaar worden uitbetaald of, bij eerdere beëindiging van het dienstverband, in de maand volgend op de maand waarin het dienstverband wordt beëindigd.

ARTIKEL 8 Werktijden

8.1 <u>Dagdienst</u>
De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week, terwijl de dienstroostertijden liggen tussen 07.00 uur en 18.00 uur op maandag t/m vrijdag.

8.2 Tweeploegendienst

a) Tweeploegen-/dagdienst
De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week, terwijl de dienstroostertijden liggen tussen 05.00 uur en 24.00 uur op maandag t/m donderdag en op vrijdag dagdienst;

b) Normale tweeploegendienst
De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week, terwijl de dienstroostertijden liggen tussen 05.00 uur en 24.00 uur op maandag t/m vrijdag;

c) Verlengde tweeploegendienst
De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week, waarbij op vrijdag de laatste dienst eindigt om 19.00 uur. De dienstroostertijden zijn afwisselend gelegen tussen 05.00 en 24.00 uur op maandag t/m zondag.

8.3 Drieploegendienst

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week, terwijl de dienstroostertijden liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, waarbij afwisselend in middag-, ochtend- en nachtdienst wordt gewerkt.

8.4 Vijfploegendienst

a) De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week, terwijl de dienstroostertijden liggen tussen zondag 00.00 uur en zaterdag 24.00 uur, waarbij afwisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst wordt gewerkt, onderbroken door roostervrije diensten;

b) De werknemer in 5-ploegendienst zal per kalenderjaar 20 uren worden opgeroepen zonder dat hiervoor een beloning in enige vorm wordt ontvangen, onder de volgende voorwaarden:
   - oproepuren worden besteed aan opleiding, instructie en werkoverleg. Alleen op verzoek van de werknemer kunnen oproepuren deels worden ingevuld met gewerkte uren in ploegendienst;
   - de werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad afspraken maken over de jaarlijkse invulling van de 8 opleidingsuren;
   - oproepdiensten worden tijdig ingeroosterd in de schoolvakantieperiode of, na overleg met de werknemer, buiten deze periode;
   - indien de werkgever binnen het kalenderjaar geen(volledig) gebruik maakt van de oproepuren en/of diensten, worden de niet opgeroepen uren aan de werknemer kwijtgescholden;
   - indien vastgestelde oproepuren of -diensten niet worden gerealiseerd wegens arbeidsongeschiktheid die daaraan voorafgaand is ingetreden, worden deze oproepuren of -diensten geacht te zijn vervuld.

8.5 Voorbereidende werkzaamheden

Het is noodzakelijk, dat voorafgaand aan de normale productiearbeid door een aantal werknemers enkele voor bereidende werkzaamheden, zoals opstoken e.d. worden verricht. Deze werkzaamheden zullen zoveel mogelijk worden beperkt, waarbij, voor zover het uren op zondag betreft, rekening zal worden gehouden met bezwaren tegen arbeid op die dag.

8.6 Roosters

Voor alle in de voorgaande leden genoemde werkzaamheden zijn per functie duidelijke dienstroosters aanwezig.

ARTIKEL 9 Afwijkende uren

9.1 Onder afwijkende uren worden verstaan de werkuren buiten de bij dienstroosters vastgestelde normale werktijd.

9.2 Afwijkende uren worden door de werkgever zoveel mogelijk beperkt.

9.3 De verplichting tot het maken van afwijkende uren geldt slechts indien sprake is van een calamiteit. Voor werknemers 12 jaar of korter voor de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt geen overwerkverplichting.

9.4 De dagelijkse arbeidsduur van een werknemer mag, voor zover in artikel 9.5 niet anders is bepaald, door afwijkende uren het aantal van 9½ uur niet overschrijden, terwijl hem overigens niet meer dan gedurende 8 uren per week en 30 uren per kalenderkwartaal arbeid op afwijkende uren mag worden opgedragen.

9.5 In afwijking van het in artikel 9.4 gestelde, mag de dagelijkse arbeidsduur van een werknemer, behorende tot de technische dienst, door afwijkende uren het aantal van 10 uur niet overschrijden, terwijl hem overigens niet meer dan gedurende 10 uren per week en 55 uren per kalenderkwartaal arbeid op afwijkende uren mag worden opgedragen.
In geval van ADV (per 1 oktober 1987 van 40 uur naar 36 uur per week) bedraagt het toegestane aantal afwijkende uren zoveel meer als noodzakelijk om de oorspronkelijke zgn. "bedrijfstijd" tijdens revisies en andere grotere technische projecten te kunnen handhaven.

9.6 Afwijkende uren worden beloond met een percentage van het uurloon, verhoogd met de eventuele vaste ploegentoeslag.

9.7 Indien als gevolg van afwijkende uren, genoemd in artikel 9.3 de normale arbeidsduur genoemd in artikel 8.1 zou worden overschreden met meer dan 10 uren per week respectievelijk 55 uren per kalenderkwartaal, dienen de meerdere uren te worden verzuimd onder toepassing van het gestelde in artikel 9.15.

9.8 Per afwijkend uur worden de volgende opslag percentages betaald:
a) voor uren tussen maandag 00.00 uur en zaterdag 00.00 uur: 50%;
b) voor uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 13.00 uur: 75%;
c) voor uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 00.00 uur, alsmede op feestdagen als bedoeld in artikel 14.1 tussen 00.00 uur en 24.00 uur: 200%.

9.9 Afwijkende uren en de opslag worden in geld uitgekeerd en/of gecompenseerd in vrije tijd, naar keuze van de werknemer. Indien wordt gecompenseerd in vrije tijd, dient deze vrije tijd in principe te worden opgenomen binnen een termijn van 3 maanden na het verrichten van de afwijkende uren.

Doorbetaald verzuim na afwijkende uren

9.10 Indien een werknemer in dagdienst werkzaamheden moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag en deze werkzaamheden zijn begonnen vóór 05.00 uur, zullen hem, behoudens het gestelde in 9.12 en 9.13 en voor zover hij de volgende dag weer in dagdienst moet opkomen, doorbetaalde verzuimuren worden toegekend.

9.11 Indien een werknemer in de ochtendploeg van de ploegendienst werkzaamheden moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag en deze werkzaamheden zijn begonnen op een eerder tijdstip dan 3½ uur vóór de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag, zullen hem, behoudens het gestelde in 9.12 en 9.13 en voor zover hij op de volgende dag weer in de ochtenddienst moet opkomen, doorbetaalde verzuimuren worden toegekend.

9.12 Het aantal doorbetaalde verzuimuren is gelijk aan het aantal gewerkte uren tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende dag, met een maximum van 8 uren c.q. van zoveel uren als die normale dienst nog voortduurt.
Indien een werknemer binnen de in 9.10 resp. 9.11 genoemde periode meer dan eenmaal voor het verrichten van werkzaamheden naar het bedrijf moet komen, zal het aantal verzuimuren worden uitgebreid met de helft van het aantal uren, dat is gelegen tussen het einde en de hervatting van de afwijkende uren, die in bedoelde periode zijn gemaakt.

9.13 Indien er sprake is van overplaatsing naar een andere dienst of in een andere ploeg zal deze regeling geen toepassing vinden.

9.14 De verzuimuren moeten worden opgenomen direct na afloop van de werkzaamheden en wel tussen het begin en het einde van de normale dienst op de volgende dag, als bedoeld in 9.12. Nadien is iedere aanspraak op deze verzuimuren vervallen.

Verzuim van afwijkende uren

9.15 In het geval afwijkende uren worden verzuimd, wordt voor elk verzuimd uur een uurloon ingehouden.

ARTIKEL 10 Bijzondere beloningen en toeslagen

10.1 Voor arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris, als omschreven in artikel 2.12, toegekend:

a) in tweeploegen-/dagdienst als omschreven in artikel 8.2.a: 14%, in normale tweeploegendienst als omschreven in artikel 8.2.b: 15% en in verlengde tweeploegendienst als omschreven in artikel 8.2.c: 20%;
b) in drieploegendienst, als omschreven in artikel 8.3: 19%;
c) in vijfploegendienst, als omschreven in artikel 8.4: 27%.

10.2 Bij vervanging in een hoger ingedeelde functie wordt, behoudens het bepaalde onder 10.9, een vervangingstoeslag toegekend, onder voorwaarde dat – met uitzondering van de beleidsvormende aspecten – van volledige vervanging sprake is en aan de functiegerichte opleiding en instructie wordt of is deelgenomen.

10.3 Vervangingstoeslag wordt toegekend over 4 uren, waarbij vervangingsperioden korter dan 4 uren buiten beschouwing blijven.

10.4 De toeslag voor vervanging in functies op uitvoerend niveau is gelijk aan 100% van het verschil in salaris tussen de eigen salarisgroep en de salarisgroep van de te vervangen functie, bij het laagste schaalsalaris.
De toeslag voor vervanging in functies op hoger dan uitvoerend niveau is gelijk aan 75% van bovengenoemd verschil.

10.5 Indien een werknemer, die niet is ingedeeld in een ingedeelde reservefunctie, regelmatig voor kortere perioden waarneemt in een hoger ingedeelde functie - bijv. bij schaft - wordt, behoudens het bepaalde onder 10.9, een bekwaamheidstoeslag toegekend, onder voorwaarde dat aan de functiegerichte opleiding en instructie wordt of is deelgenomen.

10.6 Bekwaamheidstoeslag wordt toegekend in de vorm van een vaste toeslag op het maandsalaris.

10.7 De bekwaamheidstoeslag is gelijk aan 20% van het verschil in salaris tussen de eigen salarisgroep en de salarisgroep van de hoogste waar te nemen functie, bij het laagste schaalsalaris.

10.8 De toeslagen als bedoeld in 10.4 en 10.7 worden verhoogd met het percentage vaste ploegentoeslag.

10.9 Door de organisatorische structuur is het onder 10.2 t/m 10.8 bepaalde niet van toepassing in de technische, administratieve, sociale en commerciële sectoren, tenzij voor bepaalde functies in deze sectoren duidelijk van volledige vervanging of waarneming kan worden gesproken, vast te stellen door de bedrijfsleiding in overleg met de ondernemingsraad.

10.10 Per tijdelijke overplaatsing om bedrijfsredenen naar een andere dienst of ploeg, alsmede bij terugplaatsing naar de eigen dienst of ploeg, wordt een toeslag van € 7,- toegekend. Oproepdiensten als bedoeld in artikel 8.4.b worden niet aangemerkt als tijdelijke overplaatsing.

10.11 Bij tijdelijke overplaatsing op basis van vrijwilligheid geldt dat:

a) indien de ploegentoeslag in de andere dienst hoger is, deze hogere ploegentoeslag met directe ingang wordt uitbetaald per volle dienst van 8 uren;
b) indien de ploegentoeslag in de andere dienst lager is, de oorspronkelijke ploegentoeslag blijft gehandhaafd;
c) indien het aantal te werken uren in een kalendermaand in totaal lager is dan in de oorspronkelijke dienst, de mindere uren worden doorbetaald op basis van de oorspronkelijke situatie.

10.12 De werknemer die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra gang (retour) een vergoeding, die 0,5% van het maandsalaris bedraagt.
Oproepdiensten als bedoeld in artikel 8.4.b worden niet aangemerkt als extra reis.

10.13 Een geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn de volgende vergoeding per periode van 24 uur, in procenten van het maandsalaris bij een volledig dienstverband:

- op maandag t/m vrijdag: 0,58%;
- op zaterdag: 2,32%;
- op zon- en feestdagen: 3,48%.

Voor perioden korter dan 24 uur, wordt de vergoeding naar verhouding vastgesteld. De vergoeding kan in geld worden uitgekeerd, of worden gecompenseerd in vrije tijd.

10.14 Als regel kan een werknemer werkzaam in de volcontinudienst niet geconsigneerd worden.

10.15 Voor de werknemer die structureel en roostermatig gedurende een periode van minimaal 5 jaar in consignatie heeft gewerkt, geldt dezelfde afbouwregeling als opgenomen in artikel 11.

ARTIKEL 11 Afbouw ploegentoeslag bij overplaatsing naar een dienst met geen of een lagere ploegentoeslag

11.1 Bij een dergelijke overplaatsing geldt een afbouwregeling, die evenwel slechts van toepassing is, indien:
- de werknemer anders dan door eigen toedoen en anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst;
- de werknemer regelmatig in de (hoger betaalde) ploegendienst was opgenomen en tenminste reeds een jaar in die dienst werkzaam was.

11.2 De afbouw geschiedt met een percentage van 20% per maand van het bedrag, dat betrokken werknemer bij de overplaatsing per maand minder aan ploegentoeslag moet gaan ontvangen.

11.3 Met de afbouw zal een aanvang worden gemaakt met ingang van de tweede maand ná het tijdstip van overplaatsing.

11.4 Indien, respectievelijk zodra, een overgeplaatste werknemer 12 jaar of korter voor de AOW-leeftijd zit, zal er geen (verdere) afbouw plaatsvinden van de op dat moment geldende (afbouwende) ploegentoeslag. Tenzij de (afbouwende) ploegentoeslag nog meer dan 80% bedraagt van de oorspronkelijke ploegentoeslag. In dat geval vindt maximaal een afbouw plaats van 20% van de oorspronkelijke ploegentoeslag en wordt dit bedrag “bevroren”. Een en ander behoudens het bepaalde in artikel 11.6.

11.5 Een eventueel op grond van de overplaatsing op basis van de WIA toegekende uitkering, zal op de geldende (afbouwende) ploegentoeslag in mindering worden gebracht.

11.6 Naast de in de voorgaande leden omschreven afbouw wordt bij indeling in een hogere salarisgroep dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal, de op dat moment geldende (afbouwende) ploegentoeslag evenveel verminderd als het inkomen stijgt.

Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst, respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst, wordt de op dat moment geldende (afbouwende) ploegentoeslag verminderd met de uit deze herplaatsing voortkomende inkomstenstijging.

Algemene salarisverhogingen zullen, positief noch negatief, op de (afbouwende) ploegentoeslag van invloed zijn.

11.7 Indien de werknemer ter zake van zijn terugplaatsing jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomen en bijkomende voordelen kan doen gelden, is met betrekking tot de uitkering het bepaalde in artikel 24.6 overeenkomstig van toepassing.

ARTIKEL 12 Afbouw salaris bij overplaatsing naar een lager ingedeelde functie als gevolg van het niet (meer) kunnen voldoen aan de voor de functie gestelde eisen

12.1 Indien een werknemer niet (meer) kan voldoen aan de voor een functie gestelde eisen en als gevolg daarvan wordt ingedeeld in een lager ingedeelde functie, vindt een afbouw van het salaris en van de ploegendienst plaats op eenzelfde wijze als die van de ploegentoeslag zoals genoemd in artikel 11.2 & 11.3. De werknemer wordt in de lagere schaal ingedeeld, op het naast lagere schaalsalaris.
Indien, respectievelijk zodra, een overgeplaatste werknemer een dienstverband met de onderneming heeft van 20 jaar of meer, zal de afbouw van het salaris en van de ploegentoeslag plaatsvinden met 10% per maand. Er zal in dat geval geen verdere afbouw plaatsvinden, dan maximaal 50% van het verschil tussen het oude salaris (incl. ploegentoeslag) en het nieuwe salaris (incl. ploegentoeslag).
Indien, respectievelijk zodra, een overgeplaatste werknemer 12 jaar of korter voor de AOW-gerechtigde leeftijd zit, zal er geen (verdere) afbouw van het salaris plaatsvinden dan maximaal 10%.

ARTIKEL 13 Inkomen oudere werknemers

13.1 Werknemers 12 jaar of korter voor de AOW-gerechtigde leeftijd, die vanwege de aan ploegendienst verbonden bezwaren naar een lager betaalde functie worden overgeplaatst, behouden hun recht op het meerdere inkomen over de normale werktijd in de hogere functie, in de vorm van een "bevroren" toeslag. Eventuele inkomstenstijgingen, voortvloeiend uit de toekenning van functiejarenverhogingen of herplaatsing in een hogere salarisgroep zullen op bedoelde toeslag in mindering worden gebracht.

13.2 Indien de werknemer ter zake van zijn terugplaatsing jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomsten en bijkomende voordelen kan doen gelden, is met betrekking tot de toeslag het bepaalde in artikel 24.6 overeenkomstig van toepassing.

ARTIKEL 14 Feestdagen

14.1 Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, alsmede Koningsdag en eens in de vijf jaar 5 mei, voor zover de laatstgenoemde dagen niet vallen op een zondag.

14.2 Feestdagen beginnen om 00.00 uur en eindigen om 24.00 uur, met uitzondering van Koningsdag, Hemelvaartsdag en eens in de vijf jaar 5 mei, welke dagen gerekend worden te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.

14.3 Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, behoudens in 5-ploegendienst op Koningsdag, Hemelvaartsdag en eens in de vijf jaar 5 mei. Indien de eisen van het bedrijf dit nodig maken, bestaat evenwel voor de werknemer de verplichting te werken, voor zover de wettelijke bepalingen dit toelaten. Het bepaalde in artikel 8.5 ten aanzien van arbeid op zondag is overeenkomstig van toepassing.

14.4

a) Op 24 en 31 december, voor zover deze dagen op een werkdag vallen, alsmede op Goede Vrijdag, eindigt de bloktijd voor de dagdienst één uur eerder dan gebruikelijk;
b) De werktijd voor de tweeploegendienst eindigt op die dagen om 14.00 uur, onder afboeking van 2 snipperuren van hen, die in de middagdienst werkzaam zouden zijn geweest;
c) Voor de 3-ploegendienst worden Koningsdag, Hemelvaartsdag en eens in de vijf jaar 5 mei gerekend te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur;
d) Voor de 5-ploegendienst zijn 33 diensten per jaar vastgesteld voor collectieve stops, zijnde:
   - Pasen: zaterdag vóór Pasen 14.00 uur tot dinsdag na Pasen 14.00 uur: 9 diensten;
   - Pinksteren: zaterdag vóór Pinksteren 14.00 uur tot dinsdag na Pinksteren 14.00 uur: 9 diensten;
   - Kerstmis: 24 december 14.00 uur tot 27 december 14.00 uur: 9 diensten;
   - Nieuwjaar: 31 december 14.00 uur tot 2 januari 14.00 uur: 6 diensten.

   Deze collectieve stops worden in zijn geheel aangemerkt als feestdagen in de zin van artikel 17.

ARTIKEL 15 Indiensttreding en ontslag

15.1 De werkgever zal aan iedere nieuwe werknemer een aanstellingsbrief verstrekken, met onder meer naam en woonplaats van de werknemer, de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht, de functie of de aard van de arbeid, het tijdstip van indiensttreding, de functiegroep en het bijbehorende salaris, de aard van het dienstverband, de opname in de pensioenregeling en of deze CAO van toepassing is.

15.2 Indien dat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen, zal ten aanzien van iedere werknemer een termijn van maximaal twee maanden als proeftijd in acht genomen worden.

15.3 Behoudens tijdens de proeftijd kan de werkgever de werknemer slechts ontslaan wegens een geldige reden, die de werkgever de werknemer bij de ontslagaanzegging moet mededelen.

15.4 Geldige reden tot ontslag, als bedoeld in het vorige lid, zijn onder meer:
a) onvoldoende bekwaamheid, alsmede ongeschiktheid;
b) valse opgave van de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst dan wel bij de toepassing van het bepaalde in artikel 24;
c) het niet nakomen door de werknemer van een verplichting, in deze overeenkomst of in de individuele arbeidsovereenkomst en/of in het Personeelshandboek, waarin onder meer opgenomen regelingen als bedoeld in artikel 27 van de Wet op ondernemingsraden zijn vastgelegd;
d) slapte van de werkzaamheden;
e) onrechtmatig verzuim.

Alles behoudens het bepaalde in artikel 7:678 BW.

15.5 Tijdens of bij het einde van de proeftijd hebben zowel de werkgever als de werknemer het recht ieder voor zich de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 en 5 van het BW is hierbij van toepassing.

15.6 Ten aanzien van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn overigens de wettelijke bepalingen van kracht, met dien verstande dat in geval een opzegtermijn vereist is, deze niet korter zal zijn dan 6 weken en dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst alleen kan geschieden aan het einde van een kalendermaand, tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten daar van af te wijken.
In afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 lid 6 BW geldt dat de opzegtermijn voor de werkgever gelijk is aan de opzegtermijn voor de werknemer, tenzij uit artikel 7:672 lid 2 BW een langere termijn voortvloeit.

15.7 Indien de werkgever een verzoek tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst indient, zal de werkgever gelijktijdig een afschrift van dit verzoek aan de betreffende werknemer doen toekomen.

15.8 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

ARTIKEL 16 Werkgelegenheid

16.1 De werkgever is bereid de vakverenigingen tweemaal per jaar inzicht te geven in de werkgelegenheid in het bedrijf en de ontwikkeling daarvan in het komende halfjaar, tegen de achtergrond van het verwachte activiteitenniveau van het bedrijf en de voor de realisatie van die activiteiten noodzakelijk geachte personeelsbezetting.

In principe zal de geplande personeelsbezetting in de loop van het daaropvolgende halfjaar gehanteerd worden, waarbij de werkelijkheid geen grote afwijking daarvan zal vertonen.
De werkgever verbindt zich hierover met de vakverenigingen overleg te plegen, indien deze daartoe de wens te kennen geven. In dit periodieke gesprek kunnen aan de orde worden gesteld:

a) belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, en
b) eventuele plannen, waaronder investeringsplannen, die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven;
c) in het periodiek overleg tussen partijen kunnen eveneens de volgende onderwerpen aan de orde worden gesteld: training en opleiding, beleid inzake arbeidsgehandicapte en/of oudere werknemers, milieuzaken, werkdruk, inzet van uitzendkrachten en werkgelegenheid.

Bij één en ander zal rekening worden gehouden met taak en positie van de ondernemingsraad ter zake.

16.2 De werkgever zal ernaar streven om collectieve ontslagen van enige omvang te vermijden. Indien naar de mening van de werkgever zwaarwegende omstandigheden hem zouden nopen deze gedragslijn los te laten, dan zal met de vakverenigingen in het vroegst mogelijke stadium overleg worden gepleegd over de aard en omvang van het zich voordoende probleem. Met dit overleg wordt beoogd, daarover overeenstemming te bereiken. Als vervolg op het voorafgaande is werkgever bereid, met de vakverenigingen overleg te plegen over de optimale oplossing van de daaruit mogelijk voortvloeiende sociale problemen.

16.3 Bij arbeidsbesparende investeringen, waardoor werknemers overcompleet dreigen te worden zal, onverminderd het bepaalde in artikel 16.2, een gezamenlijk ontslagbeleid worden gevoerd waarin door personeelszaken, ondersteund door de ondernemingsraad of een daaruit voor dit doel gevormde commissie en vakvereniging, naar plaatsingsmogelijkheden voor de betrokken werknemers zal worden gezocht. De periode van onderzoek zal zich uitstrekken tot 3 maanden na het moment, dat bekend wordt dat de betreffende werkgelegenheid vervalt.

16.4 De werkgever zal jaarlijks in het Sociaal Jaarverslag aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekken van het totale personeelsbestand, opgesplitst naar de diverse functiegroepen. De werkgever zal hierbij tevens het totaalbedrag vermelden dat in het afgelopen kalenderjaar is uitbetaald aan salarissen, uitgesplitst in CAO- en niet CAO-personeel. De werkgever geeft invulling aan de Wet Harrewijn in de informatievoorziening aan de ondernemingsraad.

16.5 De werkgever zal ernaar streven, met inschakeling van de ondernemingsraad, werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden, in een passende functie binnen het bedrijf te plaatsen.

16.6 Voor zover het inlenen van uitzendkrachten gewenst is, gelden de volgende bepalingen:

a) het inlenen van uitzendkrachten voor functieniveaus hoger dan 03, behoeft de instemming van de ondernemingsraad;
b) de werkgever zal er naar streven om blijvend uitzendwerk om te zetten in vaste contracten;
c) de onderneming zal zich er van vergewissen dat een uitzendkracht een beloning ontvangt conform de CAO en op verzoek van een uitzendkracht en/of een vakvereniging dit aantonen.

16.7 De werkgever zal tweemaal per jaar een overzicht aan de ondernemingsraad verstrekken over de dienstverbanden die voor bepaalde tijd zijn aangegaan.

16.8 De werkgever zal mededeling doen aan de ondernemingsraad over soort en aantal flexibele contracten.

16.9 De sociale verslagen, die door de werkgever worden uitgebracht, zullen via de ondernemingsraad onder het personeel ter discussie worden gesteld.

16.10 Indien een vacature ontstaat, zal de vacature bij voorkeur en zo mogelijk worden vervuld door reeds voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst zijnde werknemers. De werkgever zal zonodig de noodzakelijke scholing bieden.

ARTIKEL 17 Doorbetaling van het salaris op feest- en vakantiedagen en bij verzuim

17.1 Over maanden, waarin feest- of vakantiedagen, als bedoeld in de artikelen 14 en 22 vallen, vindt een betaling plaats alsof betrokken werknemer in de normale voor hem geldende dienst gedurende de normale werktijd had gewerkt. Dit geldt eveneens bij verzuim als bedoeld in artikel 18.

ARTIKEL 18 Geoorloofd verzuim

18.1 De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4.1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:

a) gedurende de bevalling van de echtgenote;
b) gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de dag daarna;
c) gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
d) van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer of van ouders en schoonouders van de werknemer in het geval de werknemer met het regelen van de uitvaart en andere formaliteiten is belast;
e) gedurende een dag bij overlijden en gedurende een dag bij begrafenis/ crematie van één van zijn ouders, schoonouders, een niet inwonend kind of pleegkind van de werknemer, broer of zuster;
f) gedurende een dag bij begrafenis/crematie van de grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), zwager of schoonzuster;
g) gedurende een dag bij doop en belijdenis van de werknemer en gezinsleden;
h) gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Hiertoe behoort ook het voldoen aan een oproep voor bloedafgifte als donor. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
   Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
i) gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of polikliniek benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Indien de werkgever dit verlangt zal de werknemer

schriftelijk verklaren:
- bij welke arts, specialist of polikliniek hij zich heeft vervoegd;
- hoelang hij in het gebouw, waar de arts of specialist zitting heeft, aanwezig moest zijn en daadwerkelijk is geweest;
- dat het bezoek noodzakelijk was.

18.2 In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

a) gedurende één dag bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstverband van de werknemer;
b) gedurende één dag bij de grote professie van een kind, broer of zuster en gedurende één dag bij priesterwijding van een zoon of broer van de werknemer;
c) gedurende één dag bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
d) gedurende één dag bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer;
e) aan de kaderleden van vakverenigingen zal voor deelname aan een cursus, georganiseerd door de vakvereniging van de werknemer, vrijaf met behoud van salaris worden toegestaan tot maximaal het aantal dagen van een werkweek per jaar. Aan werknemers, die geen kaderlid zijn, zal voor deelname aan een cursus, georganiseerd door zijn vakvereniging, vrijaf zonder behoud van salaris worden toegestaan tot maximaal het aantal dagen van een werkweek per jaar.

Ook in andere gevallen, waarin daartoe naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs aanleiding bestaat, kan vrijaf zonder behoud van salaris (verlet) worden toegestaan.
Op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen zal aan een werknemer doorbetaald verzuim worden toegestaan voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van bedoelde vakverenigingen genoemde bijeenkomsten. Aan verzoeken om vrijaf zal slechts gevolg kunnen worden gegeven, indien deze tijdig bij de werkgever worden ingediend en het bedrijfsbelang de afwezigheid toelaat.

18.3 De werknemer kan gedurende 4 weken na de bevalling van de echtgenote 2 dagen of diensten doorbetaald verlof opnemen ten behoeve van kraamverlof, als bedoeld in artikel 4.2 van de Wet arbeid en zorg.

18.4 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 er geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen de werkgever en de 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. Indien werkgever en werknemer niet tot een oplossing komen, zal de mening worden gevraagd van de zeefcommissie van de ondernemingsraad.

18.5 De verzuimdagen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van geregistreerd partnerschap in de zin van de Aanpassingswet geregistreerd partnerschap, dan wel van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde, dat blijkens het bevolkingsregister de partners tenminste één jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

18.6 De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3.2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind, dan wel bij de opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.

18.7 Eventuele vergoeding voor salarisderving, die door derden wordt betaald bij verzuim, als bedoeld in artikel 18.1 en 18.2, wordt op het door de werkgever over de verzuimde tijd door te betalen salaris in mindering gebracht.

18.8 De werknemer, die de 19-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft - indien deze niet valt onder de partiële leerplicht noch een opleiding volgt krachtens de Wet educatie en beroepsonderwijs - het recht gedurende maximaal één dag per week de arbeid te verzuimen voor een opleiding in het belang van de door hem vervulde of te vervullen functie of voor het volgen van een cursus voor algemene vorming. De werkgever is verplicht de werknemer hiervoor vrijaf te geven met behoud van salaris indien de werknemer aantoont, dat hij een dergelijke opleiding of cursus volgt.

18.9 Over dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken of zou hebben moeten bezoeken indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, is de werkgever geen salaris verschuldigd. Voor een zodanige werknemer wordt het salaris derhalve evenredig verminderd.

Indien de werkgever aan een werknemer die onder de partiële leerplicht valt, toestaat meer dagen een school, vormingsinstituut of cursus te bezoeken dan op grond van de wet verplicht is, zal de werkgever over deze meerdere dagen wel het salaris doorbetalen. Indien een werknemer op een vakantiedag van de onderwijsinstelling waarvan hij leerling is, in de onderneming werkzaamheden verricht,

vindt een afzonderlijke betaling van de aldus gewerkte uren plaats en wel, indien en voor zover de normale werktijd per dag niet wordt overschreden, als normale uren.
De werknemer kan tot het werken op een vakantiedag, als hiervoor bedoeld, niet worden verplicht.

18.10 Vergadertijd e.d. tijdens werktijd, voor leden van de ondernemingsraad en ondernemingsraadcommissie, wordt normaal doorbetaald. Indien deze activiteiten buiten werktijd plaatsvinden wordt vervangend vrij toegekend.

ARTIKEL 19 Kostenvergoedingen

19.1 Reiskosten woon-/werkverkeer
Werkgever hanteert een regeling "Tegemoetkoming in de kosten voor woon-/werkverkeer". De reiskosten worden vergoed op basis van de feitelijke woonplaats.

ARTIKEL 20 Vervroegd uittreden en Duurzame inzetbaarheid

20.1 De kosten van de regeling Vervroegd uittreden, zijnde de bijdrage aan VUKAFLEX, komen geheel voor rekening van de werkgever, indien en voor zover deze kosten 0,5% van de loonsom ingevolge de CAO niet te boven gaan. Indien de kosten 0,5% van genoemde loonsom overschrijden, worden de meerkosten door de werkgever en de werknemer gedragen, ieder voor de helft.

20.2 De door de werknemer verschuldigde bijdrage, wordt ingehouden op het voor de VUKAFLEX premieplichtig inkomen.

20.3 Met ingang van 1 januari 2016 bestaat er voor medewerkers vanaf 4 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd de mogelijkheid om per kalenderjaar 10 seniorendagen erbij te nemen, tegen inlevering van 2,5% van het jaarsalaris.
Deelname aan deze regeling is niet van invloed op de pensioen-opbouw, de opbouw van verlofuren en de ploegentoeslag.
Ook binnen de periode van 4 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd is deelname aan de regeling mogelijk, aanmelden hiervoor kan telkens voorafgaand aan een nieuw kalenderjaar. Tussentijds beëindigen van de regeling is niet mogelijk.
Deze regeling geldt voor werknemers die fulltime (> 90%) werkzaam zijn.

Genoemde 10 dagen worden vooraf en verspreid over het kalenderjaar, per kalenderjaar ingeroosterd.

ARTIKEL 21 Vertrouwenslieden van de vakverenigingen

21.1 Iedere vakvereniging voor zich deelt de werkgever in voorkomend geval mede, welke werknemer is aangewezen om binnen het bedrijf te fungeren als vertrouwensman om de communicatie tussen de vakvereniging en de leden te onderhouden en te bevorderen.

21.2 Bij de uitoefening van zijn functie als zodanig treedt de vertrouwensman niet in de functie of bevoegdheden van de ondernemingsraad noch zal hij het interne overleg in het bedrijf mogen doorkruisen.

21.3 De werkgever zal aan een vertrouwensman toestaan de werkzaamheden als vertrouwensman binnen het bedrijf zonodig gedurende de arbeidstijd te verrichten, indien en voor zover de regelmatige gang van de arbeid daardoor in het bedrijf niet wordt geschaad.
Aan een vertrouwensman zal voor het voeren van een gesprek een ruimte ter beschikking worden gesteld. In dringende gevallen zal in overleg met zijn chef, een werknemer gedurende zijn arbeidstijd contact met een vertrouwensman kunnen opnemen.

21.4 De werkgever draagt er zorg voor, dat de vertrouwenslieden van de vakverenigingen niet uit hoofde van het vervullen van deze functie en de daaruit voortvloeiende activiteiten worden benadeeld in hun positie in het bedrijf.

21.5 Onverminderd de krachtens wettelijke bepalingen vereiste toestemming kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van een vertrouwensman, die in functie is of in de afgelopen 24 maanden als zodanig in functie is geweest, niet doen eindigen dan ná voorafgaande toestemming van de kantonrechter.

21.6 De in artikel 21.5 bedoelde toestemming is niet vereist wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

ARTIKEL 22 Vakantie

22.1 De hierna vastgelegde vakantiedagen zijn gebaseerd op een normale arbeidsduur van 40 uren per week. Rekening houdend met de omvang van de abeidsduurverkorting, worden de individuele vakantierechten vastgesteld in uren, door de vakantiedagen om te rekenen met de factor:

$$\frac{\text{vakantiedagen} \times 8}{40} \times \text{de individuele normale arbeidsduur.}$$

22.2 De werknemer heeft per vol vakantiejaar recht op 20 vakantiedagen met behoud van maandinkomen, waarvan drie weken aaneengesloten vakantie.

22.3 Boven de wettelijke vakantiedagen als genoemd in artikel 22.2, heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen. De werknemer in dagdienst heeft recht op 5,5 bovenwettelijke vakantiedagen. In verband hiermee is het aantal oproepuren van werknemers in de 5-ploegendienst verlaagd van 24 naar 20 uur.

22.4 De werknemer die op enig jaar nog niet de leeftijd van 19 jaar heeft bereikt en dat gehele jaar in dienst blijft, heeft in afwijking van de in artikel 22.3 genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 8 (5-ploegendienst), respectievelijk 8,5 (dagdienst) bovenwettelijke vakantiedagen. Deze 3 (5-ploegendienst) respectievelijk 3,5 (dagdienst) extra bovenwettelijke vakantiedagen worden zoveel mogelijk aaneengesloten toegekend.

22.5 Voor een werknemer, die ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht op één of meer dagen per week een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken, wordt het aantal vakantiedagen, waarop hij krachtens de overige bepalingen van dit artikel recht heeft, vastgesteld naar evenredigheid van het aantal dagen waarop de werknemer per week in de onderneming werkzaam is.

22.6 De werknemer die aan het eind van het vakantiejaar de 40-, 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft naast de in 22.3 genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op extra bovenwettelijke vakantie. Deze bedraagt:

- bij een leeftijd van 40 t/m 44 jaar: 8 uur;
- bij een leeftijd van 45 t/m 49 jaar: 16 uur;
- bij een leeftijd van 50 t/m 54 jaar: 24 uur;
- bij een leeftijd van 55 t/m 59 jaar: 40 uur;
- bij een leeftijd van 60 jaar of ouder: 48 uur.

Indien voor een werknemer door de invoering van de nieuwe regeling per 1 oktober 2002 een nadelig verschil in extra vakantie-uren ontstaat, behoudt de werknemer de gunstiger rechten totdat bovenstaande regeling tot een gelijk of hoger aantal vakantie-uren leidt.

22.7 Van de snipperdagen kunnen ten hoogste twee dagen collectief door de werkgever worden vastgesteld, mits dit zo tijdig mogelijk en in overleg met de ondernemingsraad geschiedt. De individuele snipperdagen zullen na tijdige aanvraag door de werknemer, zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld.

22.8 De werknemer, die ná 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden of die voor het einde van het lopende

vakantiejaar uit dienst van de werkgever is getreden, heeft in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de in artikel 22.2, 22.3, 22.4 en 22.6 omschreven vakantierechten voor elke maand, dat hij in dat jaar in dienst is geweest. Indien bij het beëindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer teveel vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten, zal de werkgever het over die teveel genoten doorbetaalde dagen, mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde, dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.
Voor de verrekening van teveel c.q. te weinig genoten vakantie zal een evenredig deel van het maandinkomen worden gerekend.

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

22.10 Het in artikel 22.9 bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
- zwangerschap of bevalling;
- het, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige vervullen van militaire dienst of vervangende dienst;
- het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven, maar niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- adoptieverlof als bedoeld in artikel 3.2 van de Wet arbeid en zorg.

In de eerste twee in dit artikellid genoemde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat in het geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

22.11 Indien een onderbreking van de werkzaamheden, als bedoeld in artikel 22.10, 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 mede in aanmerking genomen.

22.12 Aaneengesloten vakantiedagen worden genoten in de maanden mei t/m september. De data waarop collectieve vakantieperioden zullen vallen, worden door de werkgever met de instemming van de ondernemingsraad vastgesteld.

22.13 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. Indien een werknemer niet vóór 30 september van het volgende kalenderjaar alle vakantiedagen, waarop hij op 1 januari van het daaraan voorafgaande jaar recht had, heeft opgenomen, is werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze vakantiedagen zal genieten.

22.14 Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen worden uitbetaald.

22.15 De nog te genieten vakantiedagen zullen niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.

22.16 De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeids-overeenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

22.17 De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie de werknemer bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

ARTIKEL 23 Vakantietoeslag

23.1 De werknemers ontvangen per jaar een vakantietoeslag, die wordt berekend over het jaarinkomen, dat in het betreffende kalenderjaar wordt genoten.
De vakantietoeslag wordt als voorschot uitbetaald eind mei van ieder jaar, op basis van het maandsalaris, als bedoeld in artikel 6.1, in de voorafgaande maand april, verhoogd met de eventuele vaste ploegentoeslag.
Aan het einde van het jaar vindt een eindafrekening van de vakantietoeslag plaats. Onder jaarinkomen wordt hierbij verstaan het totaalbedrag aan maandsalarissen, als bedoeld in artikel 6.1, verhoogd met de eventuele vaste ploegentoeslag.

23.2 De vakantietoeslag bedraagt 8%. Hierbij geldt dat bij een vol jaar dienst de vakantietoeslag per juli 2016 tenminste € 2.023,- zal bedragen en per januari 2017 tenminste € 2.033,- zal bedragen.
Bij korter dan een vol jaar dienst en voor werknemers in onvolledige arbeidsovereenkomst, geldt een relatief deel van bovenbedoeld minimum.

23.3 Indien een werknemer voor het einde van een jaar uit dienst treedt, is hij verplicht op dat moment de teveel betaalde vakantietoeslag aan de werkgever terug te betalen. Zoveel mogelijk zal dit geschieden door verrekening met door de werkgever eventueel nog aan de werknemer verschuldigde bedragen uit andere hoofde.

ARTIKEL 24 Arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

24.1 Indien een werknemer van wie de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is te werken, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

24.2 Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

24.3 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

24.4 Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

24.5 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
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 85% van het maandinkomen.

24.6 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken
De werknemer die tijdens de tweede periode van 52 weken als genoemd in artikel 7:629 BW in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een deel van zijn dienstverband werkt, ontvangt per gewerkt uur 100% van zijn uursalaris. Ook over opleidingsuren in het kader van re-integratie ontvangt de werknemer 100% van zijn uursalaris. Over de resterende uren ontvangt hij 85% van het uursalaris.

24.7 De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) en de werknemer die arbeidsongeschikt is als gevolg van een bedrijfsongeval waarbij geen sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid, ontvangt in de tweede periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

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

24.9 Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers worden de volgende afspraken gemaakt:

a) de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:
   - indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
   - indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie, wordt een eventueel verschil in salaris als gevolg van het werken in een lagere functie afgebouwd met toekomstige salarisverhogingen;
   - indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, wordt, indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is, over het gewerkte deel een eventueel verschil in salaris afgebouwd met toekomstige salarisverhogingen;
   - indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn vindt in het derde ziektejaar een aanvulling plaats van 5% van het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, waarbij een ondergrens geldt van 80% van het maandinkomen en een bovengrens van 100% van het maandinkomen;
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. De werknemer ontvangt naast datgene wat hij met werken verdient en de uitkering op grond van de WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten),in het 3e ziektejaar een aanvulling van 10% van het maandinkomen (waarbij geldt dat de werknemer nooit meer kan ontvangen dan 100% van zijn maandinkomen);
c) de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring van de WIA een uitkering ontvangt volgens de IVA (duurzaam en blijvend arbeidsongeschikt) ontvangt in het 3e ziektejaar een aanvulling op deze uitkering tot 100% van het maandinkomen.

24.10 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
b) arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
c) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
d) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
e) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
f) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

24.11 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

24.12 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

a) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
b) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

24.13 Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

24.14 De regels rond ziekte en arbeidsongeschiktheid binnen de onderneming, zijn vastgelegd in een Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsreglement.

24.15 Indien de werknemer blijft doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd of in dienst treedt na de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt in tegenstelling tot de in dit artikel genoemde loondoorbetalingsverplichtingen en aanvullingen, een loondoorbetalingsverplichting van 13 weken.

ARTIKEL 25 Pensioenregeling

25.1 Ten behoeve van de onder deze CAO vallende werknemers heeft de werkgever zich bij de Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB), Sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf aangesloten.

25.2 Ingevolge deze aansluiting zijn zowel de onder deze CAO vallende werknemers als de werkgever gehouden het in de Statuten en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB) gestelde na te leven.

ARTIKEL 26 Slotbepalingen

26.1 Bij de toepassing van het in deze overeenkomst bepaalde wordt steeds voorbehouden de toepassing van wets- en andere bepalingen, verordeningen en besluiten van de bevoegde overheid, voor zover het in deze overeenkomst bepaalde met de zojuist bedoelde bepalingen, verordeningen en besluiten in strijd mocht komen of zijn, dan wel niet verenigbaar zou zijn.

26.2 Indien in geval van bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale dan wel van economische aard, één van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarissen noodzakelijk of gewenst acht, is de wederpartij gehouden overleg te plegen.

26.3 Indien dit overleg niet binnen twee maanden na de indiening van het betreffende wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn de partijen bevoegd dit geschil voor te leggen aan de Stichting van de Arbeid.

26.4 Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 12 maanden, die ingaat op 1 juni 2016 en eindigt van rechtswege op 31 mei 2017, zonder dat enige opzegging is vereist.

26.5 Wijzigingen in deze overeenkomst zullen binnen 2 maanden nadat deze redactioneel zijn uitgewerkt en door de contracterende partijen zijn goedgekeurd, in deze overeenkomst worden aangebracht en door de werkgever ter kennis van de werknemers worden gebracht.

BIJLAGE I (als bedoeld in artikel 4.2)

Functie-indeling op basis van punten ORBA

Groep 02 (20,5 - 35 punten): - lader
- medewerker interne dienst

Groep 03 (35,5 - 50 punten): - inpakker
- operator a

Groep 04 (50,5 - 65 punten): - medewerker vormenafdeling

Groep 05 (65,5 - 80 punten): - heftruckchauffeur/lader
- machinevoerder b
- medewerker intern transport
- onderhoudsmedewerker

Groep 06 (80,5 - 95 punten): - hulpstofbereider
- machinevoerder a
- operator b
- reserve machinevoerder
- smeerder
- voorman expeditie
- vormenmonteur
- 1e vormenmonteur

Groep 07 (95,5 - 110 punten): - machinebankwerker
- machinevoerder grote productiemachines
- machinevoerder grote en kleine productiemachines
- machinevoerder kleine productiemachines
- smed-monteur

Groep 08 (110,5 - 125 punten): - medewerker procestechnologie
- 2e meet- & regeltechnicus
- onderhoudsmonteur a
- onderhoudsmonteur pst
- operator c
- 1e operator

Groep 09 (125,5 - 140 punten): - onderhoudsmonteur b
- operator d
- 1e stofbereider
- technisch assistent

Groep 10 (140,5 - 155 punten): - onderhoudsmonteur etd
- reviseur
- werkvoorbereider

BIJLAGE II

Salaristabel per 1 juni 2016

Punten		35,5	50,5	65,5	80,5	95,5	110,5	125,5	140,5
ORBA	t/m 35	t/m 50	t/m 65	t/m 80	t/m 95	t/m 110	t/m 125	t/m 140	t/m 155
Functie				**Salarisgroep**					
jaren	02	03	04	05	06	07	08	09	10
0	1.940	1.971	2.018	2.067	2.132	2.211	2.294	2.385	2.481
1	1.969	2.001	2.047	2.097	2.160	2.235	2.326	2.420	2.533
2	1.997	2.036	2.074	2.123	2.187	2.265	2.354	2.459	2.581
3	2.030	2.063	2.099	2.153	2.215	2.295	2.387	2.500	2.634
4	2.053	2.096	2.127	2.176	2.239	2.321	2.417	2.542	2.681
5	2.078	2.124	2.157	2.204	2.269	2.352	2.450	2.577	2.729
6	**2.104**	**2.157**	2.184	2.229	2.297	2.380	2.480	2.621	2.782
7			**2.212**	2.259	2.324	2.407	2.508	2.658	2.829
8				**2.287**	2.351	2.436	2.546	2.697	2.885
9					**2.378**	**2.462**	2.571	2.736	2.930
10							2.608	2.778	2.981
11							**2.641**	**2.818**	**3.030**

Salaristabel per 1 januari 2017

Punten		35,5	50,5	65,5	80,5	95,5	110,5	125,5	140,5
ORBA	t/m 35	t/m 50	t/m 65	t/m 80	t/m 95	t/m 110	t/m 125	t/m 140	t/m 155
Functie				**Salarisgroep**					
jaren	02	03	04	05	06	07	08	09	10
0	1.950	1.981	2.028	2.077	2.143	2.222	2.305	2.397	2.493
1	1.979	2.011	2.057	2.107	2.171	2.246	2.338	2.432	2.546
2	2.007	2.046	2.084	2.134	2.198	2.276	2.366	2.471	2.594
3	2.040	2.073	2.109	2.164	2.226	2.306	2.399	2.513	2.647
4	2.063	2.106	2.138	2.187	2.250	2.333	2.429	2.555	2.694
5	2.088	2.135	2.168	2.215	2.280	2.364	2.462	2.590	2.743
6	**2.115**	**2.168**	2.195	2.240	2.308	2.392	2.492	2.634	2.796
7			**2.223**	2.270	2.336	2.419	2.521	2.671	2.843
8				**2.298**	2.363	2.448	2.559	2.710	2.899
9					**2.390**	**2.474**	2.584	2.750	2.945
10							2.621	2.792	2.996
11							**2.654**	**2.832**	**3.045**

Opmerking: een werknemer ingedeeld in salarisgroep 2 t/m 5 komt voor de **vetgedrukte** periodiek in aanmerking, na 3 jaar op het maximum van de schaal te hebben doorgebracht. Een werknemer ingedeeld in salarisgroep 6 t/m 10 komt voor de **vetgedrukte** periodiek in aanmerking, na 4 jaar op het maximum van de schaal te hebben doorgebracht.

Participatieschaal
De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) ter hoogte van 100% van het WML.

Participatieschaal, bedragen in euro's per 1 juli 2016, voor 23 jarigen en ouder. Voor medewerkers jonger dan 23 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.		
Functiejaren	**WML %**	**Bedrag**
0	100%	1537,20
1	105%	1614,06
2	110%	1690,92
3	115%	1767,78
4	120%	1844,64

BIJLAGE III

Protocolafspraken

1. Vrijgekomen arbeidsplaatsen als gevolg van bijvoorbeeld langdurige arbeidsongeschiktheid, pensionering en dergelijke, zullen worden herbezet. Hiervan kan alleen worden afgeweken na advies van de ondernemingsraad.

2. Uitgaande van een gelijkblijvende productie, zullen er gedurende de looptijd van de CAO geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

3. De werkgever stemt in overleg met - en met instemming van - de ondernemingsraad de productiebezetting af, waarbij een adequate productiebezetting het uitgangspunt is.

4. <u>Leeftijdsdiscriminatie/Leeftijdsfasebeleid</u>
   Indien door externe omstandigheden hiertoe genoodzaakt, zullen partijen tussentijds tot aanpassing van de betreffende CAO-artikelen komen. De contouren waarbinnen de afspraken in dat geval zullen worden gemaakt zijn de volgende:
   - kostenneutraliteit voor beide partijen;
   - onderscheid tussen werkzaamheden met nachtdiensten en werkzaamheden zonder nachtdiensten;
   - huidige regelingen omzetten in maatwerkoplossingen, hetgeen kan leiden tot herverdeling van bestaande afspraken.

5. <u>Wet SUWI en Wet verbetering poortwachter</u>
   De gemaakte afspraken in het kader van de Wet SUWI en Wet verbetering poortwachter gelden slechts gedurende de looptijd van deze CAO. Bij een volgende CAO worden, mede naar aanleiding van nadere uitvoeringsregels en eventueel nieuwe wetgeving, nieuwe afspraken gemaakt.

   <u>Voorwaarden re-integratiebedrijven:</u>
   De werkgever heeft in overleg met de ondernemingsraad een re-integratie-bedrijf ingeschakeld waarmee wordt samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Inschakeling van een ander re-integratie-bedrijf zal in een voorkomende situatie eveneens in overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden. Bij de keuze van een nieuw re-integratie-bedrijf zullen onder meer als criteria gelden de aanwezigheid van een privacyreglement, een klachtenregeling en het feit dat gemaakte afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

   <u>Inspanningsverplichtingen van de werkgever:</u>
   Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel

naar een interne als een 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. Periodiek wordt de ondernemingsraad geïnformeerd omtrent de stand van zaken met betrekking tot de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers binnen Huhtamaki Nederland.

Geslaagde re-integratie bij de eigen werkgever:
Er is sprake van geslaagde interne re-integratie bij de werkgever, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en daarin 13 weken heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.
De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze inspanningsplicht tot interne re-integratie als hij kan aantonen dat:

- er geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is binnen het bedrijf;
- de werknemer niet binnen een periode van 26 weken geschikt te maken is (door scholing of werkervaring) voor beschikbaar komende functies.

Geslaagde re-integratie bij een andere werkgever:
Er is sprake van geslaagde externe re-integratie, wanneer de werknemer 13 weken tot tevredenheid van beide partijen in zijn of haar nieuwe functie heeft gefunctioneerd. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.

Als een contract voor onbepaalde tijd niet mogelijk lijkt:
Wanneer uit nazorgcontacten blijkt, dat herplaatsing bij een andere werkgever niet tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door het re-integratiebedrijf de mogelijke vervolgacties met de betrokken werknemer besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit re-integratiesubsidies en het Persoonsgebonden Re-integratie Budget.

Second opinion:
Indien een werknemer met betrekking tot het aanbod tot passende arbeid gebruik maakt van het recht op een second opinion en tevens het aanbod van de werkgever weigert kan de werkgever overgaan tot looninhouding tot maximaal 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon in gevolge de Wet financiering sociale verzekeringen). Als de werknemer een aanbod tot passende arbeid heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht de looninhouding ongedaan maken.

Naast bovenstaande afspraken wordt in de CAO vastgelegd: indien er sprake is van een lager salaris bij externe herplaatsing in het kader van re-integratie ontvangt de werknemer gedurende (het restant van) een periode van 3 jaar een

aanvulling op zijn inkomen tot 100% behorende bij zijn oude functie, met een maximum van 30% van het laatste maandinkomen.

6. STAR-advies WW
Na de reactie van de Minister op het SER-advies en een eventueel volgend STAR-advies, zullen CAO-partijen tijdens het periodiekoverleg overleg voeren betreffende de wijziging van de WW. Vakbondsleden hebben aangegeven de beoogde reparatie van de WW wenselijk te vinden. De premie van de beoogde reparatie van de WW zal voor rekening van werknemers komen.

7. WAJONG/Participatiewet
Voor de doelgroep van de Participatiewet wordt een beloning toegepast, gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag (WML) te beginnen op 100% en in 4 treden eindigend op 120% van het WML.