

CAO

SOLIDUS SOLUTIONS BOARD BV

1 februari 2016 tot 1 mei 2018

INHOUDSOPGAVE

PROTOCOL	4
ARTIKEL 1	6
Definities	6
ARTIKEL 2	7
Verplichtingen van partijen	7
ARTIKEL 3	8
Verplichtingen van de werkgever	8
ARTIKEL 4	12
Verplichtingen van de werknemer	12
ARTIKEL 5	13
Aanneming en ontslag	13
ARTIKEL 6	14
A.Dienstrooster en arbeidsduur	14
B.Deeltijdarbeid	16
ARTIKEL 7	16
Functiegroepen en salarisschalen	16
ARTIKEL 8	17
Toepassing van salarisschalen	17
ARTIKEL 9	20
Bijzondere beloningen/verzuimuren	20
ARTIKEL 10	24
Zon- en feestdagen	24
ARTIKEL 11	25
Verzuim met behoud van salaris	25
ARTIKEL 12	27
Vakantie	27
ARTIKEL 13	31
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval (voor werknemers waarvan de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt) en bij overlijden	31
ARTIKEL 13A	34
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval (voor werknemers waarvan de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt)	34
ARTIKEL 14	35
Pensioen	35

ARTIKEL 14A	40
Pensioenregeling voorheen Smurfit De Halm Karton B.V.	40
ARTIKEL 15	44
Faciliteiten oudere werknemers	44
ARTIKEL 16	45
Bedrijfskleding	45
ARTIKEL 17	45
Ondernemingsraad	45
ARTIKEL 18	45
Personeelshandboek	45
ARTIKEL 19	45
Afwijkende arbeidsvoorwaarden	45
ARTIKEL 20	46
Duur en opzegging	46
BIJLAGE I	47
Groepsindeling	47
BIJLAGE II	48
Maandsalarissen	48
BIJLAGE III	50
Regeling partieel leerplichtigen	50
BIJLAGE IV	51
AWVN Regeling	51
BIJLAGE V	52
Afspraken met betrekking tot tijdelijk personeel	52
BIJLAGE VI	53
Scholing	53
BIJLAGE VII	54
Protocol arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling bij ziekte voorwerknemers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt	54

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen

Solidus Solutions Board B.V.

en

FNV te Amsterdam

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening in Culemborg

elk voor zich als partij anderzijds

Is een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten voor de periode van 1 februari 2016 tot 1 mei 2018 met de volgende inhoud:

Protocol

1. Preventie- en arbeidsongeschiktheid/WAO/WIA

De werkgever voert een actief beleid met het doel om werknemers gezond de pensioengerechtigde leeftijd te laten halen. De werkgever pleegt een maximale inspanning om arbeidsongeschiktheid en instroom in de WAO/WIA te voorkomen middels maatregelen voortkomende uit onder meer leeftijdsbewust personeelsbeleid, arbo- en gezondheidsbeleid. Dit beleid zal vorm worden gegeven door een actief preventie-, verzuim- en reïntegratiebeleid. Indien desondanks gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid ontstaat, zal herplaatsing:

1. In eerste instantie gericht zijn op herplaatsing binnen de eigen onderneming.
2. Mocht dit niet tot het gewenste resultaat leiden dan zullen herplaatsingsmogelijkheden worden onderzocht binnen de bedrijven en werkmaatschappijen van Solidus in Nederland. De dagelijkse commissie van de ondernemingsraad zal ten aanzien van de herplaatsingsmogelijkheden periodiek en situationeel worden geïnformeerd.
3. In het uiterste geval zullen de herplaatsingsmogelijkheden bij derden worden onderzocht. In gevallen van herplaatsing wordt van werknemers een actieve medewerking verlangd om passende werkzaamheden te aanvaarden. Hierbij past een mobiele opstelling en de bereidheid om de eventueel noodzakelijke scholing te volgen. In gevallen van mobiliteit in fase 1 wordt geacht dat betrokken werknemer bereid is dit te aanvaarden. Ten aanzien van fase 3 zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad komen tot het zo nodig inschakelen van één of meerdere reïntegratiebedrijven. De vakorganisaties zullen hierover worden geïnformeerd.

Werkgever zal zich maximaal inspannen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met inschakeling van de benodigde expertise in principe intern, en mocht dit niet mogelijk zijn, extern te herplaatsen. Hierbij past de nadrukkelijke constatering dat werkgever niet tot het onmogelijke is gehouden.

2. Arbeidstijden

Ten aanzien van 4 x 9 werken in dagdienst wordt voorgesteld dit mogelijk te maken onder de randvoorwaarden dat dit past binnen de bedrijfsvoering en dat rekening gehouden wordt met de bezetting en rekening wordt gehouden met het specialistisch karakter van de functie. Partijen spreken af, dat bij voldoende draagvlak van betrokken werknemers in een locatie, dan wel bij een afzonderlijke machine, geëxperimenteerd kan worden met andere roostervormen, met als belangrijkste argument dat deze roosters een bijdrage leveren aan het verminderen van de belasting en daarmee aan het verbeteren van de gezondheid van de werknemers. Na de pilot worden de bevindingen met de betrokken werknemers besproken en worden afspraken gemaakt over een vervolg.

3. **Bijzondere persoonlijke omstandigheden**
De werkgever zal voor werknemers die buiten hun schuld als gevolg van bijzondere persoonlijke omstandigheden niet in staat zijn hun functie in volle omvang uit te oefenen, tot maatwerkoplossingen komen die passen binnen 'goed werkgeverschap'.
4. **Derde WW-jaar**
Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het nettoloon, zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken op dit punt.
5. **Vakantieplanning**
De werkgever gaat op korte termijn, maar voor 1 januari 2017 afspraken maken over de procedure rond het opnemen van vrije dagen. Deze afspraken moeten ook door vakorganisaties worden goedgekeurd.
Lukt het niet om deze afspraken te maken voor deze datum dan wordt de volgende tekst in de cao opgenomen: "Vrije dagen die 48 uur vooraf aan de dienst worden aangevraagd worden in principe toegekend en kunnen alleen met gewichtige redenen door werkgever worden geweigerd."

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever Solidus Solutions Board B.V.;
- b. Vakorganisaties elk van de partijen ter andere zijde;
- c. Werknemer de persoon (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie op basis van functiewaardering is ingedeeld in een van de in bijlage I van deze cao vermelde functiegroepen.
Als werknemer (m/v) in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de werknemer die als vakantiewerker of als stagiaire in dienst is of die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht;
- d. Arbeidsgehandicapte de werknemer (m/v) die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
- e. Maand een kalendermaand;
- f. Week een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste op maandagochtend aanvangende dienst;
- g. Dag een periode van 24 uur die aanvangt bij het begin van de eerste in de ochtend aanvangende dienst in het betreffende rooster;
- h. Dienstrooster de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen hij normaliter zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en/of eventueel te onderbreken;
- i. Maandsalaris het schaalsalaris vermeld in bijlage II van deze overeenkomst;
- j. Maandinkomen het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c; voor de werknemer die roostermatig is geconsigneerd maakt de consignatietoelage (artikel 9 lid 3 onder d) deel uit van het maandinkomen;
- k. Ondernemingsraad de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

ARTIKEL 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen nastreven en bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 19 en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. In geval van een geschil dat verband houdt met de uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, beweerde niet-nakoming van de bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen, toelaten of bevorderen.
3. De vakorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze cao en het eventueel geldende personeelshandboek.

ARTIKEL 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde of het in artikel 18 bedoelde personeelshandboek.
2. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3.
 1. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct hetzij indirect, bij voorbeeld door de verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
 2. De werkgever zal met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij deze cao en een eventueel in het bedrijf geldend personeelshandboek van toepassing worden verklaard.
4. Tenzij de werknemer hiermee akkoord gaat, zal de werkgever aan de werknemer geen arbeid opdragen bij derden.
5.
 1. De werkgever verbindt zich om wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden – daaronder begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluitingen – tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met vakorganisaties in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenstaande oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.
 2. De werkgever verbindt zich vakorganisaties te zullen informeren over de redenen die tot vorenbedoelde besluiten hebben geleid en waarbij het – afhankelijk van de gegeven situatie – naar de mening van partijen gewenst kan zijn dat de vakorganisaties in de gelegenheid worden gesteld het oordeel van een te goeder naam en faam bekend staande onafhankelijke deskundige te vragen.
 3. Indien voor één of meerdere van de aangesloten ondernemingen uitbreiding van bedrijfstijd resp. invoering van de volcontinuïteit gedurende de looptijd, naar het oordeel van de directie, mogelijk resp. noodzakelijk is, zal deze de wijze van invoering hiervan in overleg met de vakorganisaties vaststellen, rekening houdend met de positie van de ondernemingsraad.
Onder wijze van invoering wordt verstaan:
 - inkomenssituatie per werknemer,
 - frequentie van consignaties,
 - religieuze bezwaren en consequenties,
 - overplaatsing c.q. functieverandering.

In het overleg met de vakorganisaties zullen ontwikkelingen ten aanzien van de werkgelegenheid worden besproken.

6.
 1. De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid.
 2. In dit verband zal de werkgever gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Onder collectief wordt verstaan ontslag van enige omvang in relatie tot het aantal werknemers in het bedrijf.
 3. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.
 4. 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 en het bedrijf zelf noodzakelijk acht.
 5. Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers.
 6. De vacatures voor externe vervulling worden aangemeld – en zo nodig afgemeld – bij het UWV. Bij de aanmelding zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdigen, vrouwelijke of arbeidsgehandicapte werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
 7. Arbeidsgehandicapte werknemers.
De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten.
De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.
 8. De werkgever zal halfjaarlijks de vakorganisaties uitnodigen voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming in welke bespreking de ontwikkelingen zowel in het verleden als in de toekomst op het gebied van de werkgelegenheid begrepen worden. Eveneens zullen zaken over de interne milieuzorg, zoals die in de VGWM-commissie zijn besproken, daarbij aan de orde kunnen komen.
 9. Om de werknemers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacante functies, zal de werkgever eigen initiatief van de werknemers bevorderen, die hun kennis en bekwaamheden willen aanpassen aan technische en andere ontwikkelingen.
 10. De werkgever zal de vakorganisaties zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, zodat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.
 11. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemer sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten.
De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad
7. De werkgever verbindt zich maatregelen te treffen tot vaststelling en beoordeling van het sociaal beleid.
 - a. Een sociaal jaarverslag wordt ten minste een maand voor de bespreking in de ondernemingsraad op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking gesteld. Het sociaal jaarverslag zal bovendien aan de vakorganisaties worden toegestuurd.
 - b. Aan het sociaal jaarverslag worden, zo mogelijk als bijlagen, de door de onderneming gehanteerde richtlijnen voor het beleid inzake aanstelling, beloning, opleiding, promotie, normen van beoordeling, werkoverleg en ontslag toegevoegd.

Toelichting

In overleg met de ondernemingsraad zal worden bepaald welke van onderstaande onderwerpen zullen worden opgenomen.

In het sociaal jaarverslag zal zo mogelijk worden opgenomen:

- de wijzigingen, die in het afgelopen jaar in de richtlijnen zijn aangebracht;
- de perspectieven voor de personeelsbezetting;
- de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens ten aanzien van:
 1. de indeling van alle personeelsleden in functiegroepen, met vermelding van de verdeling van de totale loonsom over deze groepen en de salarisspreiding binnen deze groepen;
 2. het aantal aangestelde en ontslagen personeelsleden in deze functiegroepen, onder vermelding van het aantal interne verschuivingen en promoties per groep;
 3. de door of in opdracht van de onderneming uitgevoerde opleidingsprogramma's onder vermelding van het aantal deelnemers per functiegroep;
 4. indeling van de personeelsleden in overleggroepen en de frequentie waarmee daar overleg over de regeling van het werk werd gevoerd;
 5. het aantal werknemers in het bedrijf;
 6. Alle overige gegevens, die door de ondernemingsraad wenselijk worden geacht om een beoordeling van dit beleid mogelijk te maken.

In ieder geval zullen in het Sociaal Jaarverslag worden opgenomen:

- het percentage overwerk;
- het percentage uitzendkrachten;
- het aantal tijdelijke dienstverbanden.

8. De werkgever verbindt zich om aan de ondernemingsraad ten minste 4x per jaar een overzicht te verschaffen van het aantal gemaakte overuren, gespecificeerd naar afdeling en groep. Deze overzichten zullen ter kennisneming aan de vakorganisaties worden toegezonden. Bij de bespreking in de ondernemingsraad welke maatregelen er genomen moeten worden om in toekomstige perioden het overwerk te beperken, zal de werkgever tevens in het overleg betrekken de minimumbezetting per ploeg en per afdeling.
9. Als de vakorganisaties aan de onderneming te kennen geven dat zij het vakbondswerk in de onderneming willen effectueren en indien de voorzitter van de bedrijfsledengroep als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend is gemaakt, zal de werkgever ten behoeve hiervan faciliteiten verlenen.
De voortgang van de werkzaamheden in de onderneming en de bestaande overlegstructuren mogen hierdoor niet worden geschaad.

Binnen dit kader worden de volgende afspraken gemaakt:

- a. Het toestaan van aankondigingen van vergaderingen van de vakorganisaties op de publicatieborden;
- b. Het op verzoek van de vakorganisaties vrijaf geven voor zover het bedrijfsbelang het toestaat aan kaderleden werkzaam in ploegendienst voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden.
Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden;

- c. Het op verzoek van de vakorganisaties beschikbaar stellen ten behoeve van het eigen personeel van een bedrijfsruimte voor een als regel buiten bedrijfstijd te houden vergadering van de vakorganisatie over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. Contacten van externe vakorganisatiefunctionarissen met de voorzitter van de bedrijfsledengroep tijdens werktijd na voorafgaande kennisgeving aan de directie indien dit door bijzondere omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is;
 - e. Contacten van de voorzitter van de bedrijfsledengroep met leden van de vakorganisatie tijdens een vast te stellen spreekuur in een door de directie beschikbaar gestelde ruimte;
 - f. Het in urgente gevallen gebruikmaken van de telefoon door de voorzitter van de bedrijfsledengroep. Tevens kan hij, indien praktisch mogelijk, telefonisch bereikt worden;
 - g. Verstrekking van alle door de ondernemingsraad voor publicatie vrijgegeven stukken aan de voorzitter van de bedrijfsledengroep;
 - h. Het door de onderneming verstrekken op verzoek van de vakorganisaties van de personeelslijsten ten einde de ledenlijsten te kunnen bijwerken;
 - i. Het door werkgever en vakorganisatie aan elkaar verstrekken van afschriften van algemene mededelingen aan het personeel;
 - j. In dringende gevallen zal de voorzitter van de bedrijfsledengroep op zijn verzoek door de directie in de gelegenheid worden gesteld gebruik te maken, via een door de directie aangewezen functionaris, van vermenigvuldigingsapparatuur indien deze alsdan daartoe beschikbaar is en het verspreiden van informatie aan de leden van de vakorganisaties na toestemming van de werkgever;
 - k. De vakorganisaties zullen in voorkomende gevallen zich mede kunnen laten vertegenwoordigen door leden werkzaam bij de ondernemingen.
Over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking als bovenbedoeld zal, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste 2 dagen te voren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleg worden gepleegd.
In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken.
De arbeidsuren die gemoeid zijn met de faciliteiten als bedoeld onder a t/m k vormen tezamen het vrijaf als bedoeld in lid 10.
- 10.** Ten behoeve van het vakbondswerk wordt een redelijk en noodzakelijk te achten aantal uren werktijd ter beschikking gesteld. Over het aantal uren en het tijdstip van de besteding van deze tijd wordt steeds zo tijdig mogelijk overleg gepleegd met de bedrijfsleiding, met dien verstande dat de goede voortgang van de bedrijfswerkzaamheden gewaarborgd moet blijven en dat eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar in de regel niet meer dan 12 dagen voor deze activiteiten mag besteden.
- 11.** De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een vakorganisatie vervullen en van wie de namen als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend zijn gemaakt, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd, die gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
- 12.** De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad en na overleg met de vakorganisaties, werkzaamheden laten verrichten door personen die niet in dienst van de onderneming zijn (uitzendkrachten), tenzij het duidelijk werkzaamheden betreft die krachtens hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht dan wel van tijdelijke aard of korte duur zijn of werkzaamheden zijn waarvoor geen eigen personeel beschikbaar gesteld kan worden.

De werkgever zal bij dit overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:

- naam en adres van degene(n) bij wie de vreemde werknemers (uitzendkrachten) in dienst zijn dan wel van degene die de werknemers ter beschikking stelt;
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- aantal en zo mogelijk namen en leeftijden van de vreemde werknemers.

13. Werkgever neemt op zich de vakorganisaties te zullen informeren over investeringsplannen die tot een wezenlijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven, voor zover hieraan sociale consequenties zijn verbonden.

Hierbij dient in de eerste plaats rekening te worden gehouden met taak en positie van de ondernemingsraad.

- 14.** a. De werkgever zal met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden veiligheidsvoorschriften opstellen. Werkgever zal aan de werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen; de werknemer is verplicht de veiligheidsvoorschriften op te volgen en de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. De werknemer heeft het recht en de plicht iedere onveilige situatie te melden. Bij dreigende calamiteiten, die een acuut gevaar opleveren, kan de werknemer in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden opschorten, tenzij het tot zijn taak behoort maatregelen te treffen om dit gevaar te keren of de gevolgen te beperken. Bij het optreden van bovenbedoelde gevaren dient de werknemer de chef, respectievelijk de veiligheidsfunctionaris onmiddellijk te waarschuwen.
- b. De werkgever geeft in de veiligheidsvoorschriften aan welke hem bekende voor de gezondheid schadelijke stoffen in het productieproces gebruikt worden en/of ontstaan tijdens het productieproces.
Tevens wordt in die voorschriften aangegeven op welke wijze de aan de werkgever bekende, voor de gezondheid schadelijke stoffen behandeld dienen te worden.
- c. Werkgever stelt werknemers van 45 jaar en ouder in de gelegenheid zich eens in de 2 jaar te laten keuren door de Arbodienst.

ARTIKEL 4

Verplichtingen van de werknemer

- 1.** De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- 2.** De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 3.** De werknemer is gehouden om de hem door of namens de werkgever gezien de omstandigheden redelijk te achten opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 4.** De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 5.** De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend personeelshandboek, mits aan de wettelijke bepalingen inzake goedkeuring van dit reglement is voldaan.

6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden betreffende het bedrijf van de werkgever, die hem ter kennis komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat kennisneming daarvan door derden de belangen van de werkgever, van zijn werknemers of relaties kan schaden.
De geheimhoudingsplicht duurt tot één jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd, dan wel door de werkgever op een eerder tijdstip ontheffing wordt verleend.
De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer op grond van wettelijke voorschriften mededelingen worden gevorderd.
7. De werknemer is gehouden zich, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de op daarvoor bestemde plaatsten in het bedrijf van de werkgever gepubliceerde dienstroosters.
8. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 9 van deze overeenkomst van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
9. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen hetzij als zelfstandige, nevenwerkzaamheden verricht die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever na waarschuwing het recht de werknemer zonder behoud van maandinkomen te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van hem verboden arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 en 13A geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
10. De werknemer, die van plan is een verbintenis, als genoemd in artikel 7: 670 lid 3 B.W. jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die al voor de datum van inwerkingtreding van de cao een verbintenis als hiervoor is bedoeld is aangegaan, is verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en het personeelshandboek van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 5

Aanneming en ontslag

De dienstbetrekking met de werknemer wordt aangegaan:

- hetzij voor een onbepaalde tijd
- hetzij voor een bepaalde tijdsduur
- hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei
- hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien geen individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan, dan wel daarin de aard van de dienstbetrekking niet is vermeld, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Met betrekking tot aanneming en ontslag zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.

ARTIKEL 6

A. Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur door middel van 23 roostervrije dagen, die op jaarbasis worden ingeroosterd, wordt verkort.
 - b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur door middel van 23 roostervrije dagen, die op jaarbasis worden ingeroosterd, wordt verkort.
 - c. Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur door middel van 23 roostervrije dagen, die op jaarbasis worden ingeroosterd, wordt verkort.
 - d. Een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdsbestek van 52,14 weken, 216 diensten bruto aangeeft, alsmede een normale arbeidsduur van 8 uur per dienst.

Toelichting:

Een jaar heeft 365 dagen : 7 = 52,14 weken. Derhalve is het aantal diensten per jaar bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week en diensten van 8 uur: $(52,14 \times 33,6) : 8 = 219$ diensten.

Daarnaast worden volgens artikel 10 lid 6 de werkzaamheden gedurende een collectieve stop van 48 en 72 uur = totaal 120 uur onderbroken. Deze collectieve stop van 120 uur betekent gemiddeld per werknemer $120 : 5$ (het aantal ploegen) = 24 uur per werknemer = 3 diensten korter werken, zodat het bruto aantal diensten derhalve $219 - 3 = 216$ bedraagt en het dienstrooster ononderbroken gedurende het gehele jaar doorloopt zonder onderbreking tijdens de stops.

2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van het in lid 1 bedoelde dienstrooster.
3.
 - a. In **dagdienst** wordt als regel gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek tussen 06.00 en 18.00 uur.
 - b. In **2-ploegendienst** wordt als regel op de eerste 5 of 6 werkdagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld. De werktijden in de 2-ploegendienst lopen van 06.00 tot 14.00 uur op maandag tot en met vrijdag voor de ochtendploeg en van 14.00 tot 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag voor de middagploeg. De werktijd voor de dienst op zaterdag zal door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad worden geregeld met inachtneming van het in lid 1 onder b bepaalde.
 - c.
 1. In de **3-ploegendienst** wordt als regel op de eerste 6 werkdagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, nachtdienst en middagdienst zijn ingedeeld. Indien de werktijden worden vastgesteld zonder dat rekening behoeft te worden gehouden met vermindering van de productie-uren per week, zullen de werktijden lopen van 06.00 tot 14.00 uur op maandag tot en met vrijdag voor de ochtendploeg, 14.00 tot 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag voor de middagploeg en van 22.00 tot 06.00 uur in de nacht van maandag op dinsdag tot en met de nacht van vrijdag op zaterdag voor de nachtploeg.

Indien hiermede echter wel rekening dient te worden gehouden, kan in overleg met de ondernemingsraad het aantal productie-uren meer dan 120 per week bedragen tot een maximum van 126 productie-uren per week.

2. De aanvang op de maandagmorgen betekent voor de kartonbereiding om 06.00 uur papier door de messen (de snijmachines van de kartonmachines). De werkzaamheden op zaterdag worden zodanig geregeld dat de normale schoonmaakwerkzaamheden binnen het dienstrooster zijn beëindigd.
- d. Onverminderd het bepaalde onder c zullen op de dag, volgende op een zon- of feestdag, voor de aanvang van de normale werktijd door personeel in 3 ploegendienst voorbereidende werkzaamheden worden verricht, waaronder worden gerekend:
 - het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen
 - het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede
 - andere werkzaamheden die nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen respectievelijk te houden.Aan het uitvoeren van laatstgenoemde werkzaamheden, uit te voeren door het personeel dat rechtstreeks bij de productie is betrokken, zal op een dag volgend op een zon- of feestdag maximaal 2 uur worden besteed.
- e. In **5-ploegendienst** wordt als regel op alle dagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in ochtend-, nacht- en middagdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen. De werktijden zullen lopen van 06.00 tot 14.00 uur in de ochtenddienst, van 14.00 tot 22.00 uur in de middagdienst en van 22.00 tot 06.00 uur in de nachtdienst.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
5. a. Voor de jaarlijkse vaststelling van het dienstrooster met inbegrip van de 23 roostervrije dagen of diensten voor de dag-, 2- en 3-ploegendienst, alsmede voor algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, treedt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakorganisaties daarover met de werkgever overleg te plegen.
- b. De roostervrije dagen of diensten worden in tijdseenheden van een halve of hele dag/dienst verwerkt in het rooster. Deze roostervrije dagen of diensten kunnen niet op verzoek van de werkgever collectief worden ingeroosterd. Een halve of hele roostervrije dag of dienst vervalt op het vastgestelde tijdstip, ook indien de werknemer in verband met arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze halve of hele dag of dienst te genieten, tenzij het een verschoven halve of hele roostervrije dag of dienst betreft, die in de plaats is gekomen van een oorspronkelijk halve of hele roostervrije dag of dienst waarop op verzoek van de werkgever werd gewerkt. In dit geval zal binnen 30 dagen na arbeidsongeschiktheid een nieuwe vrije halve of hele dag of dienst worden ingeroosterd.
- c. Indien de wijziging van een dienstrooster verband houdt met productie op een zondag, pleegt de werkgever als regel overleg met de vakorganisaties.
- d. Indien de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven, kan in overleg met de ondernemingsraad roostermatig nadere invulling worden gegeven aan de gemiddeld 36-urige werkweek.
6. Werknemers van 50 jaar en ouder die in dagdienst werkzaam zijn, zullen niet meer verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.
7. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage III, die geacht wordt een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.

B. Deeltijdarbeid

1. Verzoeken om in deeltijd te gaan werken zullen worden beoordeeld met inachtneming van het gestelde in de Wet flexibel werken.
2. Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten – zogenaamde parttime werknemers – ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

ARTIKEL 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Op verzoek van de werknemer worden hem zijn functie-indeling, zijn functieomschrijving en het totaal aantal functiewaarderingspunten meegedeeld. De functiewaarderingsrapporten alsmede de wijzigingen daarin zullen in tweevoud aan de vakorganisaties worden toegezonden.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. De bijlagen I en II worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie geplaatst, onverminderd het onder c van dit lid bepaalde.
- b. Werknemers, die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende drie maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De werknemer, die met het oog op een overplaatsing in een hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salarisschaal dan die geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van de leertijd zal ten hoogste 6 weken bedragen, met dien verstande dat de werkgever, indien hij dit in het belang van de werknemer acht, zo nodig de leerperiode in overleg met de werknemer kan verlengen.
- c. Werknemers, die een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond conform het in artikel 8 lid 5 bepaalde.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal volgens het in artikel 8 lid 4 onder a bepaalde ingedeeld met ingang van dezelfde kalendermaand, indien de plaatsing in de hogere functie vóór of op de 15^e van een kalendermaand, respectievelijk met ingang van de volgende kalendermaand, indien de plaatsing in de hogere functie na de 15^e van een kalendermaand heeft plaatsgevonden.

- b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van dezelfde maand, indien de plaatsing in de lagere functie vóór of op de 15^e van een kalendermaand, respectievelijk met ingang van de volgende kalendermaand, indien de plaatsing in de lagere functie na de 15^e van een kalendermaand heeft plaatsgevonden.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand in hun salarisschaal gehandhaafd.
Met ingang van de eerstvolgende maand na die periode worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het in artikel 8 lid 3 bepaalde.
 - d. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
 - e. Indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
 - f. Het in artikel 8 lid 4 onder c bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een arbeidsgehandicapte werknemer.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 8

Toepassing van salarisschalen

1. Het maandsalaris van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, wordt eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 juli opnieuw vastgesteld, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 onder a.
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2.
 - a.
 1. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt, met ingang van de maand waarin hun verjaardag valt **(leeftijdschaal)**.
 2. Werknemers, die deze leeftijd wel hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 juli, dat zij na het bereiken van de maximum- leeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest **(functie jaren schaal)**.
 3. Geen recht op toekenning van een functiejaar bestaat indien de verhoging naar het maximum van de leeftijdsschaal heeft plaatsgevonden na 1 januari van enig jaar. Eveneens geen recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 juli bestaat indien de werknemer na 1 april daaraan voorafgaande in dienst is getreden.

- b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 juli daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 januari.
In geval van een bevordering op of na 1 januari kan in overleg met de betrokkene bij wijze van uitzondering de toekenning van de functie jaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 juli.
3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan werknemers die de daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:
- a. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde minimum salarisverlaging nodig zijn.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c bedoelde inschaling te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend.

Functiejaren, bij een andere werkgever in de kartonindustrie in een vergelijkbare functie doorgebracht, worden meegeteld voor de toekenning van functiejaren indien het dienstverband van de werknemer bij die werkgever als gevolg van reorganisatie, bedrijfssluiting of fusie is beëindigd en de werknemer onmiddellijk aansluitend in dienst is getreden van de werkgever.

- 4.
- a. Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisgroep, met dien verstande dat in geval van waarneming in een naast hogere functie wordt gerekend met 100% van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken salarisgroepen. In geval van waarneming in een functie die meer dan 1 niveau hoger ligt, wordt gerekend met 60% van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken salarisgroepen.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het maandsalaris ten minste het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisgroep.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van inkrimping van de productie of om redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder d, 7 lid 3 onder e en 7 lid 3 onder f of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer die de in die salarisgroep voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo dicht mogelijk ligt bij, maar niet onder zijn oorspronkelijk maandsalaris ligt.

Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 3 onder c niet voldoende is om het maandsalaris te handhaven, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het maandsalaris en stijgt niet mee met de verhoging van de salarisschalen.

Bij indeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met jaarlijks 1% van het maandsalaris bij 0 functie jaren, met dien verstande dat ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder met ten minste 10 dienstjaren bij de onderneming, alsmede ten aanzien van werknemers van

60 jaar en ouder geen afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant zal plaatsvinden. De werknemer die ten tijde van de als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel wegens medische noodzaak plaatsvindende terugplaatsing naar een lagere functie 55 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar in dienst van de werkgever is, behoudt zijn op het moment van terugplaatsing geldende maandsalaris op dagdienstbasis als bedoeld in artikel 1 onder h, eventueel via toekenning van een persoonlijke toeslag, als persoonlijk salaris, indien en voor zover de werknemer geen aanspraken kan doen gelden op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Dit persoonlijke salaris stijgt mee met het percentage van de jaarlijkse loonsverhoging(en).

5. a. De werknemer, die tijdelijk, waaronder wordt verstaan meer dan 1 dienst per maand, volledig een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering.
Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten. Uitgangspunt voor de berekening van de uitkering is de systematiek van artikel 8 lid 4 onder a, met dien verstande dat in geval van waarneming in een naast hogere functie wordt gerekend met 100% van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de 2 betrokken salarisgroepen. In geval van waarneming in een functie die meer dan 1 niveau hoger ligt, wordt gerekend met 60% van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de betrokken salarisgroepen.

Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemers voor wie bij de functie-indeling reeds met waarneming van hogere functies rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden.
- b. De werknemer die een hogere functie tenminste 6 maanden waarneemt, ontvangt na afloop van die waarneming nog gedurende 2 maanden de in artikel 8 lid 5 onder a bedoelde uitkering. Bij een waarneming die tenminste 12 maanden aaneengesloten heeft geduurd, zal de betrokken werknemer worden ingedeeld in de salarisschaal, waarin de waargenomen functie is ingedeeld.
6. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen conform de gestelde arbeidsduur in artikel 6A met een evenredig deel verminderd. Indien niet gewerkt wordt wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 11, 13 en 13A van deze cao.
7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 9

Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder voor het afmaken van de normale dagtaak.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
- | | | |
|--|------|------------------------|
| - 2-ploegendienst (zonder nachtdienst) | 12 | % van het maandsalaris |
| - 3-ploegendienst | 16,5 | % van het maandsalaris |
| - 5-ploegendienst | 27,5 | % van het maandsalaris |
- (zie ook artikel 10 lid 5)
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst dat hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek dan wel anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster of de dagdienst, behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude rooster en wel voor de 2-ploegendienst nog gedurende $\frac{1}{4}$ maand, voor de 5-ploegendienst en de 3-ploegendienst nog gedurende $\frac{1}{2}$ maand.
Daarna ontvangen zij de eventuele toeslag behorende bij hun nieuwe dienstrooster.
- d. Werknemers, die gedurende tenminste 3 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam zijn geweest en die anders dan door eigen toedoen, anders dan op eigen verzoek dan wel anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, ontvangen, afhankelijk van de ononderbroken in ploegendienst gewerkte jaren, volgens onderstaand schema een gedeelte van het geldbedrag aan oude ploegentoeslag dan wel van het verschil in geldbedrag tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag op het moment van overplaatsing:

3 t/m 4 jaar	1 maand 80%	1 maand 60%	1 maand 40%	1 maand 20%
5 jaar maar korter dan 10 jaar	3 maanden 80 %	3 maanden 60%	3 maanden 40%	3 maanden 20%
10 jaar of langer	4 maanden 80%	4 maanden 60%	4 maanden 40%	4 maanden 20%
55-jarige leeftijd	6 maanden 80%	6 maanden 60%	6 maanden 40%	6 maanden 20%
55-jarige leeftijd of ouder en tenminste 10 jaar in ploegendienst gewerkt	9 maanden 80%	9 maanden 60%	9 maanden 40%	9 maanden 20%
60-jarige leeftijd of ouder	24 maanden 80%	12 maanden 60%	12 maanden 40%	12 maanden 20%

Vanaf en na het bereiken van de 60-jarige leeftijd behoudt de werknemer, die wegens medische redenen is of wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met lager percentage ploegentoeslag beloond dienstrooster, het geldbedrag aan oude ploegentoeslag dan wel het verschil in geldbedrag tussen oude en nieuwe toeslag bij het bereiken van de

60-jarige leeftijd dan wel op het moment van overplaatsing.

De werkgever zal in de gevallen hierboven genoemd de werknemer vóór de overplaatsing inlichten over de aard van de overplaatsing en deze mededeling desgewenst schriftelijk bevestigen.

De in dit artikel genoemde uitkeringen worden slechts gedaan indien en voor zover geen wettelijke uitkeringen worden toegekend en slechts indien en voor zover het dienstverband wordt voortgezet.

De bovenstaande regeling is ook van toepassing op de arbeidsgehandicapte werknemer die om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienstrooster met een lager percentage toeslag.

- e. Werknemers in dagdienst, die als vaste reserve in 5-ploegendienst zijn aangewezen, ontvangen een toeslag van 27,5% van hun maandsalaris. Indien deze vaste reserve in een kalendermaand meer diensten in dagdienst en/of ploegendienst maakt dan het dagdienst-rooster voor die maand aangeeft, ontvangt hij naast de toeslag genoemd in de vorige zin over de meerdere diensten per gewerkt uur 1,10% van zijn maandsalaris. Indien een vaste reserve in een periode van een kalendermaand door (vrijwel) onafgebroken invallen in de 5-ploegendienst, het uit zijn dagdienstrooster voortvloeiende aantal diensten voor diezelfde periode redelijkerwijs niet kan behalen, behoeft het tekort niet te worden ingehaald. De in artikel 6A lid 5 onder a genoemde toekenning van roostervrije dagen is op de in de vorige zin genoemde situatie niet van toepassing. Ten aanzien van de vaste reserve is het bepaalde in artikel 6A lid 4, alsmede het bepaalde in lid 2 onder a, c en d, alsmede lid 3 en lid 4 van dit artikel niet van toepassing.

3. Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid, verricht in het belang van de onderneming op uren waarmee de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd wordt overschreden, tenzij sprake is van overplaatsing naar een andere ploeg of dienst. Onder overwerk wordt niet verstaan het verrichten van werkzaamheden in dienst van de werkgever op de in artikel 6A lid 1 onder a t/m c genoemde halve of hele roostervrije diensten. Deze werkzaamheden vinden uitsluitend plaats op basis van vrijwilligheid. Binnen 30 dagen zal - in overleg met de werknemer - evenveel gelijkwaardige roostervrije tijd dienen gerealiseerd te worden.

- b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt.

De werkgever kan niet tot overwerk verplichten indien:

- er voor het overwerk voldoende geschikte werknemers zijn, die op basis van vrijwilligheid het overwerk willen verrichten:
- wettelijke bepalingen en afspraken met de ondernemingsraad met betrekking tot overwerk en/of desbetreffende bepalingen van de cao niet zijn uitgevoerd, respectievelijk niet in acht worden genomen.

Met inachtneming van het hier bovenstaande, kan de werkgever, indien het noodzakelijk is ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, dit van de werknemer verlangen, waarbij door de werkgever zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de persoonlijke belangen van de werknemer. Onverminderd bovenstaande wordt van de werknemer in geval van noodzakelijk overwerk medewerking verwacht.

Indien bij voorzienbaar overwerk de werknemer niet tenminste 7 dagen vóór de datum waarop hij overwerk dient te verrichten, daarvan in kennis is gesteld, kan hij niet worden verplicht, behoudens in noodgevallen.

Werknemers van 50 jaar en ouder zullen niet meer verplicht worden tot het verrichten van overwerk, tenzij het werkzaamheden betreft genoemd in artikel 6A lid 3 onder d.

- c. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal werknemers dan wel voor langere duur zal vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
- d. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn ontvangen daarvoor per periode van 24 uur op: maandag tot en met vrijdag tot 17.00 uur 1%; per periode van 24 uur op vrijdag na 17.00 uur of – zo dit tijdstip eerder valt – na beëindiging van het dienstrooster en op zaterdag 3% en per periode van 24 uur op zon- en feestdagen 4% van het maandsalaris. Het rooster zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
Bij invoering zal het bepaalde in artikel 19 in acht genomen worden.

Werknemers die ten minste 3 jaar ononderbroken roostermatig geconsigneerd zijn geweest en die in opdracht van de werkgever niet langer geconsigneerd zijn, ontvangen afhankelijk van de periode dat zij ononderbroken geconsigneerd zijn geweest volgens onderstaand schema een afbouw van de consignatietoeslag.

3 t/m 4 jaar	1 maand 80%	1 maand 60%	1 maand 40%	1 maand 20%
5 jaar maar korter dan 10 jaar	3 maanden 80 %	3 maanden 60%	3 maanden 40%	3 maanden 20%
10 jaar of langer	4 maanden 80%	4 maanden 60%	4 maanden 40%	4 maanden 20%
55-jarige leeftijd of ouder	6 maanden 80%	6 maanden 60%	6 maanden 40%	6 maanden 20%
55-jarige leeftijd of ouder en tenminste 10 jaar in consignatiedienst gewerkt	9 maanden 80%	9 maanden 60%	9 maanden 40%	9 maanden 20%
60-jarige leeftijd of ouder	24 maanden 80%	12 maanden 60%	12 maanden 40%	12 maanden 20%

- e. In geval een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij daarvoor een extra vergoeding van 0,61% van zijn maandsalaris voor een extra gang gedurende maandag t/m vrijdag (einde roosterdienst/begin weekend) en van 1,19% van zijn maandsalaris voor een extra gang gedurende weekend en feestdagen (weekend volgens lid 3 onder f). Als minimum maandsalaris wordt voor vakvolwassen werknemers en daarmee gelijkgestelde gehanteerd het schaalsalaris van het hoogste functiejaar in groep 4.
Deze vergoeding vervalt niet als het overwerk, waarvoor de extra gang moest worden gemaakt, door vrije tijd wordt gecompenseerd.
- f. Het inkomen voor overwerk bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris:

	Dagdienst	2-ploegendienst	3-ploegendienst	5-ploegendienst
1. uren tussen maandag 06.00 uur en begin van het weekend	1,10	1,10	1,10	1,10
2. uren tussen het begin van het weekend en maandag 06.00 uur en op feestdagen	1,44	1,44	1,44	1,44

Onder het begin van het weekend wordt verstaan:

Het einde van de roosterdienst van de betrokken werknemer:

- in dagdienst en in 2-ploegendienst op vrijdag;
- in 3-ploegendienst op vrijdag 22.00 uur resp. op zaterdag 06.00 uur of 12.00 uur;
- in 5-ploegendienst op vrijdagavond 22.00 uur.

Overwerk zal binnen twee maanden nadat het is verricht, bij voorkeur door werkverlet worden ingehaald. Het tijdstip van het inhalen van het werkverlet wordt in overleg tussen de werkgever en werknemer vastgesteld.

Van deze regel kan worden afgeweken in geval van uitzonderlijke bedrijfsmoeilijkheden, na verkregen toestemming van de ondernemingsraad.

- g. Opgenomen gecompenseerde vrije tijd als bedoeld onder f wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met:

0,63% per uur op maandag t/m vrijdag;
0,93% per uur op zaterdag en zondag.

- h. Van overwerk is voor de parttime werknemers eerst 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 voor parttimer werknemers sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden vallen van werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak in dagdienst verrichten
Van meeruren voor parttime werknemers is sprake in geval van arbeid op uren boven de met hen contractueel overeengekomen uren maar beneden 40 uren per week en vallend binnen het normale rooster van de dagdienst. Deze uren zullen worden beloond met een toeslag van 26,66%.

- i. Per maand worden de ingevolge deze cao toegekende percentages getotaliseerd.

- j. Verschoven uren

Indien op aanwijzing van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6A lid 3 onder a, c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, respectievelijk zonder dat sprake is van overplaatsing binnen de 2-, 3- of 5-ploegendienst, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur 0,32% van het maandsalaris.

- k. Overplaatsing

Voor de werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere dienst geldt de volgende regeling:

1. Onder overplaatsing wordt verstaan het werken op aanwijzing van de werkgever in een dienst, die afwijkt van het normale dienstrooster van de werknemer.
2. Een overplaatsing, die ingaat op de eerste dag van de cyclus, wordt ten aanzien van de betaling beschouwd als een overplaatsing.
3. De werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 0,43% van zijn maandsalaris wanneer tussen de twee bedoelde diensten een rusttijd van meer dan 8 uur ligt respectievelijk 0,83% van zijn maandsalaris wanneer de rusttijd 8 uur is.
4. Bij terugplaatsing in dezelfde cyclus naar de oorspronkelijke dienst wordt de toeslag niet nogmaals gegeven. Uren die ten gevolge van werktijdverschuiving of overplaatsing in de cyclus waarin de verschuiving of overplaatsing plaatsvindt, meer gewerkt worden dan volgens het normale dienstrooster, worden als overuren uitbetaald.
5. Een cyclus is een aaneengesloten periode van werkdagen zoals vastgelegd in het betreffende dienstrooster.

4. Verzuimuren

- a. De werknemer in dagdienst of ochtenddienst, die overwerk moet verrichten op uren, die vallen na 22.00 uur tot de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals deze is geregeld in lid 3 onder f, evenveel uren verzuim met behoud van salaris. De werknemer die in eenzelfde nacht binnen de hierboven aangegeven uren meer dan eens is opgeroepen, ontvangt 4 uren verzuim met behoud van salaris extra.
Dit echter met een maximum van 8 uur (of zolang de normale wacht duurt) en op te nemen direct na afloop van bovenbedoeld overwerk.
- b. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de werknemer, hetzij dat de werknemer deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet gegeven.
- c. Het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen begin en einde van de normale dienst, onmiddellijk aansluitend aan het overwerk.
- d. Indien in de nacht van vrijdag op zaterdag resp. van zaterdag op zondag tussen 22.00 en 06.00 uur tijdens consignatiediensten werkzaamheden plaatsvinden, zullen de door geconsigneerde werknemers ten behoeve van de volcontinudienst gewerkte uren worden gecompenseerd tot een maximum van 8 uren op de maandag daaropvolgend.
- e. Als het overwerk begint op of na 5 uur in de ochtend, ontstaat geen recht op verzuimuren.

Voor de aanloopwerkzaamheden na een zon- of feestdag geldt het in dit lid bepaalde niet.

ARTIKEL 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
 - a. De algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en de beide kerstdagen;
 - b. Koningsdag en eens in de 5 jaar 5 mei voor zover door de overheid bij algemene vergunning is toegestaan vrijaf te geven.
2. Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 00.00 uur en te eindigen om 24.00 uur, met uitzondering van de nationale feestdag, die gerekend wordt te lopen overeenkomstig de in artikel 1 lid g gegeven definitie.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien op een dergelijke dag wordt gewerkt door dagdienst, 2- of 3-ploegendienst, is het bepaalde in artikel 9 lid 3 onder f van kracht. Indien op een algemeen erkende christelijke feestdag door een werknemer uit de 5-ploegendienst wordt overgewerkt, is het bepaalde in artikel 9 lid 3 onder f van toepassing.
4. In de dagdienst, 2- en 3-ploegendienst zullen op 24 december, alsmede op de woensdag voorafgaand aan de Hemelvaartsdag de werkzaamheden om uiterlijk 18.00 uur en op 31 december om uiterlijk 17.00 uur worden beëindigd.
De werktijd van de betreffende ochtendploegen op 31 december zal lopen van 06.00 tot 13.00 uur en voor de betreffende middagploegen op die dag van 13.00 tot 17.00 uur. Op een werkdag na een feestdag is het tijdstip van aanvang voor de in dit lid genoemde diensten als op een maandag.

5. Voor de volgens dienstrooster door de 5-ploegendienst te werken uren tijdens de in lid 1 onder a en b genoemde feestdagen, wordt per gewerkt uur een toeslag van 0,61% van het maandsalaris gegeven.

6. De werkzaamheden in de 5-ploegendienst worden per kalenderjaar als volgt onderbroken:
- tijdens en rond de jaarwisseling gedurende een aaneengesloten periode van 48 uur;
- tijdens en rond de kerstdagen gedurende een aaneengesloten periode van 72 uur.

Van beide stilstandperioden zullen het begin- en het eindtijdstip door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.

7. Naast de in lid 6 genoemde onderbrekingen zal jaarlijks voor de volcontinuidienst een facultatieve onderhoudsstop van 48 uur, samenvallend met een weekeind, plaatsvinden waarvan het begin- en eindtijdstip in overleg met de ondernemingsraad zal worden vastgesteld. Werknemers in de 5-ploegendienst ontvangen vrijaf voor zover zij gehele of gedeelten van diensten volgens rooster gewerkt zouden hebben.

Gedurende het gehele jaar blijven ook tijdens de aaneengesloten vakantie en de stops de dienstroosters voor de 5-ploegendienst ongewijzigd doorlopen.

8. Partijen spreken nadrukkelijk af dat de in de cao vastgelegde productiestops strikt zullen worden nageleefd. Mocht de bedrijfssituatie het onverhoopt noodzakelijk maken hiervan af te wijken, dan kan dat alleen in overleg met de vakorganisaties.

ARTIKEL 11

Verzuim met behoud van salaris

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
- b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
- c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
- d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een inwonend kind of pleegkind of van inwonende ouders of inwonende schoonouders van de werknemer;
- e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), schoonouder, schoonzoon of schoondochter. De werkgever zal aan de werknemer die als zoon of schoonzoon belast is met de regeling van de begrafenis van niet-inwonende ouders of schoonouders op diens verzoek verzuim toestaan tot hetzelfde aantal dagen of diensten als genoemd onder d;
- f. gedurende een dag bij overlijden of begrafenis/crematie van een kleinkind, zwager of schoonzuster;
- g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken,

mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;

- h. gedurende de vereiste tijdsduur voor bezoek aan huisarts of tandarts, indien dit niet buiten de werktijd mogelijk is; gedurende de vereiste tijdsduur voor noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoek van de echtgenoot (echtgenote) of eigen inwonende kinderen of pleegkinderen.
Eveneens voor noodzakelijk eigen bezoek aan een ziekenhuis en/of voor het consulteren van een specialist, nadat de huisarts en de zorgverzekeraar hiervoor respectievelijk opdracht en toestemming hebben verstrekt en voor zover de werknemer geen aanspraak op vergoeding bij derden kan maken;
 - i. bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt onder echtgenoot (echtgenote) tevens verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.
- 2.** In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 45-jarig dienstjubileum van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e);
 - b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind of pleegkind en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon;
 - c. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, bij 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer;
 - d. gedurende één dag of dienst per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer met een zelfstandige huishouding;
 - e. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van vakexamens die van belang zijn voor het beroepsleven van de werknemer, mits hij de werkgever tijdig van de datum waarop het examen plaatsvindt op de hoogte heeft gesteld.
- 3. Vakorganisaties**
- a. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een landelijke of regionale vergadering van een van de vakorganisaties is aangewezen, zal de werkgever hem daarvoor vrijaf geven. Door de vakorganisatie zal aan de werkgever schriftelijk worden medegedeeld wie als officiële afgevaardigde voor de vakorganisatie optreedt.
 - b. Verzuim met behoud van salaris zal per onderneming ten hoogste driemaal per jaar aan één daartoe aangewezen lid werknemer per vakorganisatie, niet zijnde de onder a genoemde officiële afgevaardigde, gedurende één dag worden toegestaan voor het bezoeken van landelijke of regionale vergaderingen van de vakorganisaties (zie ook artikel 3 lid 10).
 - c. Voor het bijwonen van het jaarlijks congres of de driejaarlijkse algemene vergadering van de vakorganisaties zal het betaald verzuim ten hoogste drie mandagen bedragen.
 - d. Indien een werknemer voor een scholingscursus, georganiseerd door de vakorganisaties wordt uitgenodigd, zal de werkgever hem de benodigde tijd vrijaf geven.
 - e. In alle gevallen zullen de vakorganisaties het verzoek om het verzuim aan de betrokken werknemer toe te staan tijdig aan de werkgever kenbaar maken en in alle gevallen zal het verzuim slechts worden toegestaan voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

4. Jeugdigen

Aan niet-leerplichtige jeugdige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel algemeen vormend onderwijs genieten, maximaal één dag per week vrijaf met behoud van salaris toegekend.

5. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

6. 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 dan wel aan een bloed- of aanverwant in de 1^e of 2^e graad, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of deze afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop met die afwezigheid wordt omgegaan. De gevolgen van de door werkgever en werknemer gemaakte afspraken over de toepassing van dit lid zullen vooraf duidelijk moeten zijn voor de werknemer.

7. a. Artikel 7: 628 B.W. is van kracht met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen over uren waarop geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het personeelshandboek;
 2. invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nulurenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij de toepassing van de werktijdverkorting bespreekt met de vakorganisaties. In dit geval zal de werkgever echter een suppletie betalen aan de werknemer op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet tot aan 100% van het bruto maandinkomen, onder voorwaarden en voor zover deze suppletie niet van invloed is op de sociale verzekeringsuitkering zelve.
- b. Indien de betreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de werkgever en de vakorganisaties overleg plegen over het herzien van de in dit lid getroffen regeling.
8. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode van 4 weken, op te nemen verspreid in een periode van 26 weken, recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.

ARTIKEL 12

Vakantie

1. Vakantie

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. 1. De werknemer in de dag-, 2-, 3- en 5-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op 160 uur wettelijke vakantie met behoud van salaris.
2. Daarboven heeft de werknemer in de dag-, 2- en 3-ploegendienst recht op 40 uur bovenwettelijke vakantie, en de werknemer in de 5-ploegendienst op 32 uur bovenwettelijke vakantie, met behoud van salaris.

3. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar onderstaande leeftijd zal bereiken of heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder 2. genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op de navolgende extra bovenwettelijke vakantie:

45 jaar :	8 uur
50 jaar :	16 uur
55 jaar :	24 uur
60 jaar :	40 uur
62 jaar :	48 uur.

4. De werknemer die op de eerste dag van het vakantiejaar (1 januari) nog geen 20 jaar is, heeft in aanvulling op de hiervoor onder 2 genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op een extra bovenwettelijke vakantie van 24 uur per kalenderjaar.
5. Van de vakantie zullen naar individuele voorkeur 3 kalenderweken aaneengesloten kunnen worden opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in 5-ploegendienst 2 weken aaneengesloten met daarin 3 weekenden kan opnemen. Een week aaneengesloten vakantie wordt gerekend als 5 diensten voor de 3-ploegendienst.
6. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.
- c. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft voor elke maand van het dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de onder b genoemde vakantie.
- d. 1. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15^e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15^e van de maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.
2. Bij beëindiging van het dienstverband vóór de 15^e van een maand evenals bij indiensttreding na de 15^e van een maand wordt de werknemer voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

2. Tijdstip van de vakantie

- a. Aaneengesloten vakantie
De eventuele aaneengesloten vakantie wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
- b. Overige vakantie-uren
De overige vakantie-uren gelden in principe als uren die de werknemer redelijk verspreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. In overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad kunnen maximaal 16 vakantie-uren door de werkgever als collectieve vakantie-uren worden aangewezen, welk overleg in de regel zal plaatsvinden in de laatste maand van het voorafgaande of in de eerste twee maanden van het betrokken vakantiejaar. De uren moeten over alle dagen van de week redelijk gespreid worden.
- c. Wanneer vakantie-uren samenvallen met een zogenaamde collectieve vrije dag, kan de werknemer alsnog op een in overleg vastgestelde datum aanspraak maken op de vakantie-uren.
- d. De werknemer zal de hem toekomende vakantie-uren als regel vóór het einde van het vakantiejaar opnemen.

- e. Wanneer een werknemer, die moet werken op feestdagen of bruidsdagen tussen feestdagen wanneer de andere werknemers collectief vrij zijn, vraagt om vakantie-uren te kunnen opnemen voorafgaande aan de bedoelde vrije dagen, zal dit verzoek alleen op grond van gemotiveerd bedrijfsbelang geweigerd kunnen worden.
- f. Vrije dagen die 48 uur voorafgaand aan een dienst worden aangevraagd worden in principe toegekend en kunnen alleen met gewichtige redenen door de werkgever worden geweigerd.

3. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris.
- b.
 - 1. De werknemer heeft echter wel aanspraak op vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht, wegens het feit dat hij/zij:
 - zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg geniet. De werknemer die dit verlof geniet, bouwt over de overeengekomen arbeidsduur volledige vakantie-rechten op gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
 - anders dan wegens zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg tegen zijn wil niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten;
 - langdurig zorgverlof geniet als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
 - anders dan voor oefening of opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - vakantie geniet die is gebaseerd op bij een vorige werkgever opgebouwd, maar niet opgenomen vakantie-recht als bedoeld in artikel 7:641 lid 3 BW;
 - met toestemming van de werkgever deelneemt aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst, voor zover hij lid is van die betreffende vakvereniging;
 - onvrijwillig werkloos is bij handhaving van het dienstverband;
 - politiek verlof geniet als bedoeld in artikel 7:643 lid 3 BW;
 - 2. Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-rechten voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat.

4. Vakantie bij deeltijdarbeid

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen het in dit artikel aangeduide aantal vakantie-uren naar rato.

5. Vakantie bij arbeidsongeschiktheid

- a. Indien de werknemer voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of de overige vakantie-uren ongeschikt tot werken is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie of snipperuren op een ander tijdstip, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of de overige vakantie-uren zal de tijd niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering van ziekte is ontvangen.

De werknemer en de werkgever stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het onder a en b bepaalde nog toekomstige vakantie-uren zullen worden genoten.

6. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer indien hij dat wenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet in de opzegtermijn mag zijn begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem deze worden uitbetaald.
- c. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie-uren heeft genoten, is hij verplicht het over deze uren doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen, indien de beëindiging op eigen verzoek van de werknemer plaatsvindt dan wel op grond van een voor de werkgever dringende reden.

7. Uitvoeringsbepalingen

- a. Behoudens wat betreft de overige vakantie-uren en onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel, kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijk genot van de vakantie dan nadat hij gedurende tenminste 2 maanden in dienst van de werkgever is geweest.
- b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behalve in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie-uren binnen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.
- c. Een werknemer die in opdracht van de werkgever – en wel in overleg met de ondernemingsraad – arbeid moet verrichten op een moment waarop reeds eerder voor hem de aaneengesloten vakantieperiode werd vastgesteld, zal zijn vakantie dienen te verschuiven. In dit geval worden de hieraan verbonden aantoonbare kosten door de werkgever vergoed.

Indien de opdracht tot het verrichten van het hiervoor bedoelde werk eerder dan 6 weken vóór de vastgestelde vakantie wordt gegeven, is alleen het onder b bepaalde van toepassing.

De hiervoor bedoelde arbeid wordt niet beschouwd als overplaatsing in een andere dienst en ook is daarop niet van toepassing het bepaalde in artikel 9 lid 3.

- d. De werknemer die volgens rooster op zaterdag en zondag moet werken kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en zondagen opnemen.

8. Vakantietoeslag, gratificatie en kostentegemoetkoming

- a. Vakantietoeslag
 1. Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.
 2. De werknemer ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie in de maand mei, dan wel indien de werknemer dit verzoekt, uiterlijk één maand voor zijn vakantie een bedrag aan vakantietoeslag ter grootte van 8,33% van 12 maal het maandinkomen over de maand april met een minimumvakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers van bruto € 1.874,01 vanaf februari 2016 en € 1.906,81 vanaf februari 2017.
Deze vakantietoeslag wordt verworven door zijn dienstverband gedurende het lopende kalenderjaar en indien en voor zover in die periode geen sprake is van onbetaald verlof.
 3. Indien een werknemer niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is dan wel sprake is van onbetaald verlof, wordt de berekening volgens lid 2 op basis van evenredigheid uitgevoerd en zal eventueel verrekening plaatsvinden tegelijk met de laatste salarisbetaling.
 4. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

5. Voor werknemers waarvan in het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal bij vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.
- b. **Gratificatie**

Bovendien ontvangen de werknemers per kalenderjaar in de maand december op grond van het dienstverband sinds 1 januari van het lopende kalenderjaar een gratificatie ter grootte van 8,3% van 12 maal het maandinkomen over de maand december. In de maand mei van het lopende kalenderjaar ontvangen de werknemers een voorschot ter grootte van 5% van 12 maal het maandinkomen over de maand mei van het lopende kalenderjaar. Dit voorschot wordt in mindering gebracht op de 8,3% 13^e maand uitkering over de maand december.

Voor de werknemer, die een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten geniet, worden de gratificaties berekend alsof hij in de maand mei respectievelijk december zijn overeengekomen maandinkomen normaal zou hebben verdiend. Voor zover in het kader van de sociale verzekeringen uitkeringen, vergelijkbaar met de gratificaties en daarmee in verband staande, gedaan worden, worden zij op de bedoelde gratificaties in mindering gebracht.

Het bepaalde in lid 8 onder a sub 5 is van overeenkomstige toepassing met betrekking tot gratificatiebetaling.
- c. **Uitvoeringsbepalingen**

De werknemer heeft voor iedere maand dienstverband in het betreffende vakantiejaar respectievelijk in het betreffende kalenderjaar recht op 1/12 deel van de onder a respectievelijk b bedoelde bedragen. De werknemer, die vóór het tijdstip van de uitkeringen van de bedoelde bedragen de dienst verlaat, ontvangt het gedeelte van die bedragen, waarop hij door zijn dienstverband recht heeft verkregen.

Evenzo wordt bij ontslag na de bedoelde uitkeringen het in verhouding tot het dienstverband eventueel te veel genoten gedeelte van die bedragen verrekend.

9. **Vakbondscontributie**

De werkgever zal aan de werknemer die vakbondslid is en die dit wenst de mogelijkheid bieden om binnen de grenzen van de fiscale regelgeving, en zo lang als deze fiscale mogelijkheid in stand blijft, de contributie voor het lidmaatschap van de vakorganisatie uit het maandinkomen te betalen.

ARTIKEL 13

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval (voor werknemers waarvan de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt) en bij overlijden

1. 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 B.W., de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. a. **Wettelijke loondoorbetaling**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 B.W. van maximaal 52 weken, eventueel op grond van artikel 7: 629 lid 11 en 12 B.W. verlengd tot maximaal 104 weken, 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald.

Als maandinkomen wordt voor de toepassing van artikel 13 uitgegaan van de volgende berekeningsgrondslag: maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c en eventuele andere binnen het bedrijf geldende persoonlijke toeslagen, met een eventuele vaste consignatievergoeding en met een eventuele vergoeding voor overwerk in eenlingfuncties, mits structureel en roostermatig.

- b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling**
Gedurende de (verlengde) wachttijd voor de toekenning van de WAO-uitkering of herziening daarvan van maximaal 52/104 weken, die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling respectievelijk de wettelijke uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. **Aanvulling WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid**
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij volledige arbeidsongeschiktheid het totaal van uitkeringen krachtens de WAO, de WAO-excedentverzekering en de WAO-hiaatverzekering gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
Werknemers van 58 jaar en ouder, die volledig arbeidsongeschikt raken, zullen op de normale WAO-uitkering voor het tweede en de volgende WAO-jaren een aanvulling ontvangen tot 85% bruto. Hierbij geldt dat de eerste ziektedag op of na de 58^e verjaardag dient te liggen.
 - d. **Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en herplaatsing**
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 52 weken een aanvulling worden verstrekt op het totaal van het dan geldende maandinkomen en de uitkeringen krachtens de WAO, de WAO-excedentverzekering en de WAO-hiaatverzekering tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering. Vervolgens zal het maandinkomen voor deze gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer bestaan uit: het nieuwe maandinkomen (incl. wettelijke uitkeringen), vermeerderd met een aanvulling van 50% van het eenmalig vastgestelde verschil tussen het nieuwe maandinkomen (incl. wettelijke uitkeringen) en het maandinkomen dat geldt aan het einde van het eerste WAO-jaar. Hierbij geldt een ondergrens van 90% ten opzichte van de inkomenssituatie aan het einde van het eerste WAO-jaar. Indien als gevolg van promotie, dan wel inconveniënten als ploegendienst en consignatie het maandinkomen stijgt, wordt de aanvulling verlaagd met het bedrag van de stijging.
 - e. **Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werkloosheid**
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering, een uitkering krachtens de WAO-excedentverzekering, de WAO-hiaatverzekering en een WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 52 weken op deze uitkeringen een aanvulling worden verstrekt tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van deze aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen.
 - f. Voor het samenvallen van de hierboven onder a, b, c, d en e genoemde gevallen geldt dat in de aldaar genoemde gevallen nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, uitgezonderd de situatie van werknemers van 58 jaar en ouder, zoals beschreven in lid 2 onder c en de situatie als omschreven in lid 2 onder d.
- 3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:**
- loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek, dat hij bij de aanstelling heeft verzwegen en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie, of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
- loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Indien de werkgever op grond 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. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in dit artikel genoemde aanvullingen.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en worden niet toegekend aan werknemers die na de pensioengerechtigde leeftijd in dienst treden.

5. Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag worden door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen op grond van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en/of de WAO, de WIA en de Toeslagenwet.

Onder de nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hierboven bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd bestaat.

ARTIKEL 13A

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval (voor werknemers waarvan de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt)

1. Indien een werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.
3. 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.
4. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 B.W. zal aan de werknemer 80% van het maandinkomen worden doorbetaald. Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die zijn overeengekomen in en uitgevoerd zijn op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.
5. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt, eventueel met terugwerkende kracht, gedurende zowel de eerste als de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 B.W. aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
6. Het bepaalde in artikel 13 lid 3, 4 en 5 is van overeenkomstige toepassing. Met dien verstande dat aan de opsomming van artikel 13 lid 3 a tot en met f wordt toegevoegd dat de werkgever loondoorbetaling en aanvulling kan weigeren voor de tijd dat de werknemer zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64 lid 1 WIA later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
7. Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Re-integratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen. Partijen hebben in een protocol nadere afspraken gemaakt (zie Bijlage VII).

- 8.** Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers worden de volgende afspraken gemaakt:
- a. De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:
- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
 - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie, is artikel 8 lid 4 onder c van toepassing;
 - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 8 lid 4 onder c over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is.
 - over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar per jaar een afbouw plaats van resp. 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage.
 - Afbouw van de ploegtoeslag vindt plaats volgens artikel 9 lid 2 onder d en van de consignatietoeslag volgens artikel 9 lid 3 onder d.
- b. Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA voor 35 – 80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:
- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
 - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie, is artikel 8 lid 4 onder c van toepassing;
 - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 8 lid 4 onder c over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is. Over het niet gewerkte deel zal naast de uitkering op grond van de WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) gedurende een periode van 5 jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% van het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.
- 9.** Verzekering WGA-hiaat (benutten van < 50% van resterende verdien capaciteit)
De werkgever is bereid een bijdrage in de premie te betalen voor werknemers die deelnemen aan de verzekering die werkgever bereid is te faciliteren. De bijdrage van de werkgever bedraagt 50% (tot maximaal 0,125%) van de verwachte totale premie van 0,25% van het maandinkomen.
- 10.** Grafische gezondheidsvereniging
De werkgever is bereid voor werknemers die lid worden van de Grafische Gezondheidsvereniging het lidmaatschap van 12 euro te betalen.

ARTIKEL 14

Pensioen

1. Definities

- a. Pensioenregeling: de pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.
- b. Pensioenreglement: het pensioenreglement PGB (Basisregeling) en de Aanvulling op de Basisregeling van PGB voor Solidus Solutions Board BV zoals vastgelegd in Bijlage I bij de overeenkomst van aansluiting per 1 januari 2016.
- c. Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in lid 5 en lid 7.
- d. Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in lid 5 en lid 7.

2. Pensioenovereenkomst

- a. De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao tussen Partijen is overeengekomen.
- b. Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een overeenkomst tot aansluiting gesloten met het Pensioenfonds PGB (PGB).
- c. Indien en voor zover PGB het pensioenreglement PGB (Basisregeling) wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.
- d. De Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en PGB zijn verder uitgewerkt in het Pensioenreglement. Alleen aan het Pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
- e. Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement, deelnemen aan de Pensioenregeling. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die onder de pensioenregeling van voorheen Smurfit De Halm Karton B.V. vallen (zie artikel 14A).
- f. De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het Pensioenreglement.

Deel 1 Middelloonregeling

3. Karakter van de Pensioenregeling

- a. De Pensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een middelloonregeling.
- b. De deelnemer heeft aanspraak op:
 - ouderdomspensioen
 - partnerpensioen
 - wezenpensioen

4. Pensioenpremie

- a. De 'pensioengrondslag' in dit lid 4 Pensioenpremie is de pensioengrondslag in de middelloonregeling zoals gedefinieerd in lid 5.
- b. De totale premie in de middelloonregeling bedraagt in 2016 31% van de pensioengrondslag. Het werkgeversdeel in de premie bedraagt 24,9% en het werknemersdeel 6,1% van de pensioengrondslag.
- c. Ten aanzien van premiedalingen in de middelloonregeling (ten opzichte van de 2016 premie) zijn partijen het volgende overeengekomen:
 1. Indien in de toekomst een premieverlaging aan de orde is, dan zal deze verlaging, na overleg tussen partijen, gelijk worden verdeeld over de werknemers en de werkgever.
 2. Wordt de premie lager dan 27,8% van de pensioengrondslag, hetgeen resulteert in een werknemerspremie voor de middelloonregeling van minder dan 4,5% van de pensioengrondslag, dan treden partijen in overleg over de verdeling van de verdere verlaging van de premie.
- d. Ten aanzien van premiestijgingen in de middelloonregeling (ten opzichte van de 2016 premie) zijn partijen het volgende overeengekomen:

Partijen gaan in overleg over de wijze van aanpassing van de regeling:

 1. de middelloonregeling zodanig aan te passen dat de premies (voor zowel werknemer als werkgever) in de regeling gelijk zijn aan de premies in het voorafgaande jaar, of;

2. de premiestijging in de middelloonregeling tussen werknemers en werkgever te verdelen in de verhouding 75% voor de werkgever en 25% voor werknemers over de pensioengrondslag, of:
3. een combinatie van bovengenoemde aanpassingen.

Indien partijen niet tijdig tot overeenstemming zijn gekomen zal optie 2 uitgevoerd worden.

- e. Partijen zijn aanvullend overeengekomen dat bij een premie hoger dan 31% van de pensioengrondslag, het invoeren van een werknemersbijdrage over het pensioengevend salaris van € 54.905 (2016) tot € 101.519 (2016) bespreekbaar wordt gemaakt. Deze bedragen worden jaarlijks aangepast conform respectievelijk de aanpassing van het maximum pensioengevend salaris en het fiscaal maximum pensioengevend salaris in de middelloonregeling (lid 5).
- f. Indien de pensioenpremie in de middelloonregeling na een stijging of daling opnieuw wijzigt, wordt deze volgens de onderstaande tabel over werkgever en werknemers verdeeld. Partijen hebben bij premiestijgingen in de middelloonregeling altijd de mogelijkheid de middelloonregeling conform lid 4 onder d sub 1 aan te passen.

Bij een totale bijdrage voor de middelloonregeling	Premiedalingen en stijgingen in de middelloonregeling
Tussen 27,8% en 31% van de pensioengrondslag	Verdeling 50% werkgever, 50% werknemers
Onder 27,8% van de pensioengrondslag	In overleg tussen partijen
Boven 31% van de pensioengrondslag	Verdeling 75% werkgever, 25% werknemers.

5. Hoofdkenmerken middelloonregeling met ingang van 1 januari 2016

Middelloonregeling	
Soort regeling	Middelloonregeling
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar.
Pensioengevend salaris	Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het vaste overeengekomen maandinkomen plus vakantietoelage en gratificatie. Het Pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 46.598 (niveau 2016). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld. Het maximum Pensioengevend salaris van € 46.598 (niveau 2016) wordt jaarlijks verhoogd met het indexcijfer van de cao-lonen per maand (inclusief bijzondere beloningen bij bedrijven, werkzaam in de particuliere sector). Het Pensioengevend salaris waarover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 fiscaal gefacilieerd pensioen mag worden opgebouwd is gemaximeerd op € 101.519 (2016).
Franchise	De franchise is € 12.953 (peildatum: 1 januari 2016). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast conform de minimale fiscale franchise. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	Het jaarlijkse opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de Pensioengrondslag.
Partnerpensioen	Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen.

Middelloonregeling

	Bij overlijden voor de pensioendatum: Het verzekerde partnerpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2016 70% van het ouderdompensioen zoals dat vanaf 1 januari 2016 wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband bij de werkgever ongewijzigd tot aan de pensioendatum wordt voortgezet.
Wezenpensioen	Het jaarlijks te verzekeren wezenpensioen, op risicobasis, bedraagt 20% van het partnerpensioen.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
Toeslagverlening (indexatie) pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2016	Eventuele toeslagverlening voor actieven en inactieven is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals PGB dat uitvoert.
Korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten	PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het Pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.

Deel 2 Beschikbare premiereregeling (Defined-Contribution regeling)

6. Karakter van de Pensioenregeling

- De Pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een beschikbare premiereregeling.
- Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de werknemer. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een pensioenkapitaal ten behoeve van de inkoop van een uitkering in aanvulling op het ouderdompensioen in de middelloonregeling.

7. Hoofdkenmerken beschikbare premiereregeling (DC-regeling)

Beschikbare premiereregeling (DC-regeling)

Met ingang van 1 januari 2016

Beschikbare premiereregeling (DC-regeling)	De pensioenregeling is een individuele beschikbare premiereregeling. De DC-regeling is gebaseerd op een middelloonstelsel met een opbouwpercentage van 1,6875% van de DC-pensioengrondslag en een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar.
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar. Twaalfmaal het vaste overeengekomen maandinkomen plus vakantietoeslag.
Pensioengevend salaris	Het Pensioengevend salaris waarover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 fiscaal gefacilieerd pensioen mag worden opgebouwd is gemaximeerd op € 101.519 (2016). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld. Voor de DC-regeling wordt de gratificatie niet als Pensioengevend salaris aangemerkt.
DC-pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus het maximum Pensioengevend salaris van € 46.598 (niveau 2016) in de middelloonregeling (artikel 14 lid 5). Het maximum Pensioengevend salaris in de middelloonregeling wordt jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig artikel 14 lid 5.
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een partnerpensioen verzekerd: jaarlijks 1,3125% van de DC-pensioengrondslag bij ongewijzigde voortzetting van het dienstverband bij de werkgever tot aan de pensioendatum. De diensttijd gelegen

Beschikbare premieregeling (DC-regeling)

Met ingang van 1 januari 2016

	voor 1 januari 2016 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Wezenpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een wezenpensioen verzekerd van 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2016 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
Toeslagverlening (indexatie) met ingang van 1 januari 2016	Er is geen sprake van toeslagverlening
	Leeftijd % DC-Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – € 46.598 (franchise per 1 januari 2016)
	15 t/m 19 6,48%
	20 t/m 24 7,20%
	25 t/m 29 8,37%
	30 t/m 34 9,72%
	35 t/m 39 11,25%
	40 t/m 44 13,14%
	45 t/m 49 15,30%
Beschikbare premieregeling	50 t/m 54 17,82%
	55 t/m 59 20,97%
	60 t/m 64 24,93%
	65 t/m 66 28,35%

De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan 90% van de fiscaal maximale netto staffel voor een beschikbare premieregeling op basis van een rekenrente van 3%.

Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de DC-pensioengrondslag.

8. Werknemersbijdrage

De werknemersbijdrage bedraagt met ingang van 1 januari 2016 8,0% van de pensioengrondslag boven € 46.598 tot maximaal € 54.905. Laatstgenoemde grens voor de werknemerspremie wordt jaarlijks aangepast conform de aanpassing van het maximum pensioengevend salaris in de middelloonregeling (artikel 14 lid 5).

Overige bepalingen**9. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof**

Indien een werknemer gebruik maakt van het ouderschapsverlof zal hij in de gelegenheid worden gesteld de pensioenopbouw te continueren.

10. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

- a. De tot en met 31 december 2015 opgebouwde pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder (Stichting Pensioenfonds Smurfit Kappa Nederland) zijn per 31 december 2015 premievrij gemaakt.
- b. Eventuele toeslagverlening is geheel voorwaardelijk. Het bestuur van Pensioenfonds Smurfit Kappa beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend.

- c. Pensioenfonds Smurfit Kappa kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement van Pensioenfonds Smurfit Kappa en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. Het Pensioenfonds informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.
- 11.** De werknemer die gebruik maakt van de module Vroegpensioen heeft, zolang er sprake is van een uitkering volgens bovengenoemde regeling, tot de pensioengerechtigde leeftijd de volgende faciliteiten voor zover van toepassing:
- a. **Dienstjubileum**
Een werknemer die binnen 6 maanden nadat hij gebruik maakt van de regeling zijn 25-, 40- of 50 jarig jubileum zou hebben bereikt, zal wat de jubileumuitkering betreft worden geacht dat jubileum te hebben bereikt op de dag voorafgaande aan de dag van de uittreding.
 - b. **Afscheidsgroef**
De werknemer heeft voor zover gebruikelijk aanspraak op een afscheidsgroef op basis van het aantal volle dienstjaren op de datum van vervroegd uittreden bereikt.
 - c. **Verzekeringen**
De werknemer kan, zolang er sprake is van een uitkering als bedoeld in deze regeling, indien hij dat wenst deelnemer blijven in de bestaande verzekeringen.
 - d. **Bedrijfswoningen**
Ten aanzien van de werknemer die de beschikking heeft over een bedrijfswoning, niet zijnde een dienstwoning, zal, zolang sprake is van een uitkering, met betrekking tot huurvaststelling en huurbetaling worden gehandeld alsof het dienstverband niet is geëindigd.

12. Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of Pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door PGB dan wel op last van de fiscus, dan zullen partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

13. Bepalingen uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten

1. Pensioenrechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van dit cao-artikel te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).
2. De overgangsmaatregelen die in 2015 van toepassing waren blijven onverminderd van kracht.

Artikel 14A

Pensioenregeling voorheen Smurfit De Halm Karton B.V.

1. Voor werknemers die voor 1 januari 2007 in dienst waren van voorheen Smurfit De Halm Karton B.V. geldt een afwijkende pensioenregeling uitgevoerd door A.S.R.(Basisdeel) en Delta Lloyd (Pensioenplusdeel):
 - Basisdeel:
 - Een middelloonregeling (Defined-Benefit regeling) met een rekenrente van 3% zonder indexatie;

- Pensioenplusdeel:
- Een beschikbare premieregeling (Defined-Contribution -regeling) waarin opbouw van een pensioenkapitaal plaatsvindt op basis van een individuele beschikbare premie zoals bepaald in het pensioenreglement:
- tot het fiscaal maximale opbouwpercentage (1,875% van de pensioengrondslag) in een middelloonregeling;
bij een fiscaal minimaal toegestane franchise van € 12.953 (2016) in een middelloonregeling.

2. Hoofdkenmerken pensioenregeling

Soort regeling	Basisdeel uitgevoerd door A.S.R.: middelloonregeling. Het basisdeel heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. Pensioenplusdeel uitgevoerd door Delta Lloyd: beschikbare premieregeling. Het Pensioenplusdeel heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet.
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer vanaf 21 jaar die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar.
Pensioengevend salaris	<p>Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.</p> <p>Basisdeel: het Pensioengevend salaris is gelijk aan 13 maal het bruto maandsalaris plus vakantietoeslag. Het Pensioengevend salaris waarover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 fiscaal gefacilieerd pensioen mag worden opgebouwd is gemaximeerd op € 101.519 (2016).</p> <p>Pensioenplusdeel: Het Pensioengevend salaris in het Pensioenplusdeel (opbouw over het verschil in franchise Basisdeel en fiscaal minimale franchise) is maximaal € 21.086 (2016). Het maximum Pensioengevend salaris wordt jaarlijks verhoogd met procentuele stijging van de lonen in de cao (collectieve arbeidsovereenkomst Solidus Solutions Board BV).</p> <p>Het Pensioengevend salaris in het Pensioenplusdeel (opbouw over het verschil tussen het fiscaal maximale opbouwpercentage in een middelloonregeling (1,875%) en het opbouwpercentage in het basisdeel (1,75%)) is gelijk aan 13 maal het bruto maandsalaris plus vakantietoeslag.</p> <p>Voor het Basisdeel en het Pensioenplusdeel wordt de ploegentoeslag niet als Pensioengevend salaris aangemerkt.</p>
Franchise	<p>Basisdeel: De franchise is € 21.086 (2016). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast conform de fiscaal minimale franchise. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.</p> <p>Pensioenplusdeel (opbouw over het verschil in franchise Basisdeel en fiscaal minimale franchise): € 12.953 (2016).</p> <p>Pensioenplusdeel (opbouw over het verschil tussen het fiscaal maximale opbouwpercentage in een middelloonregeling (1,875%) en het opbouwpercentage in het basisdeel (1,75%)): De franchise is € 21.086 (2016). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast conform de fiscaal minimale franchise. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.</p>
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	Basisdeel: Het jaarlijkse opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,75% van de pensioengrondslag.

	Pensioenplusdeel: opbouw van een pensioenkapitaal op basis van een individuele beschikbare premie zoals bepaald in het pensioenreglement tot het fiscaal maximale opbouwpercentage (1,875% van de pensioengrondslag) en bij een fiscaal minimaal toegestane franchise van € 12.953,- (2016) in een middelloonregeling.																						
Partnerpensioen	<p>Basisdeel: Het jaarlijkse partnerpensioen bedraagt 1,225% van de pensioengrondslag vermenigvuldigd met de diensttijd.</p> <p>Hierbij blijft de diensttijd gelegen voor 1 januari 2002 buiten beschouwing. Voor deelnemers opgenomen vanaf 1 januari 2006 (de werknemers die vallen onder de cao in salarisschalen 9 en hoger, alle boven cao-werknemers, alle werknemers vallend onder de cao in salarisschaal 3 tot en met salarisschaal 8 die per 31 december 2001 deelnamen aan de kaderregeling) blijft de diensttijd gelegen voor 1 januari 2006 buiten beschouwing.</p> <p>Bij overlijden voor de pensioendatum: Het verzekerde partnerpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2016 70% van het OP zoals dat vanaf 1 januari 2016 wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband bij de werkgever ongewijzigd tot aan de pensioendatum wordt voortgezet.</p>																						
Wezenpensioen	<p>Basisdeel: Het jaarlijks wezenpensioen is gelijk aan 0,245% van de pensioengrondslag vermenigvuldigd met de diensttijd.</p> <p>Hierbij blijft de diensttijd gelegen voor 1 januari 2002 buiten beschouwing. Voor deelnemers opgenomen vanaf 1 januari 2006 (de werknemers die vallen onder de cao in salarisschalen 9 en hoger, alle boven cao-werknemers, alle werknemers vallend onder de cao in salarisschaal 3 tot en met salarisschaal 8 die per 31 december 2001 deelnamen aan de kaderregeling) blijft de diensttijd gelegen voor 1 januari 2006 buiten beschouwing.</p>																						
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Basisdeel: Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).																						
Excedent arbeidsongeschiktheidspensioen	Verzekerd. Het jaarlijkse excedent arbeidsongeschiktheidspensioen is gemaximeerd op € 165.000 (2015).																						
Toeslagverlening (indexatie) van pensioenopbouw	<p>Basisdeel: Indexatie vanaf 1-1-2015: Op de opgebouwde pensioenaanspraken van (gewezen) deelnemers en ingegane pensioenen vanaf 1 januari 2015 worden geen toeslagen verleend. Op het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen worden geen toeslagen verleend.</p> <p>Indexatie tot 1-1-2015: Eventuele toeslagverlening op de opgebouwde pensioenaanspraken van (gewezen) deelnemers en ingegane pensioenen van pensioengerechtigden tot 1 januari 2015 is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend.</p> <p>De voorwaardelijke toeslagverlening wordt uit eventuele winstdeling op basis van de uitvoeringsovereenkomst met A.S.R. gefinancierd. De voorwaardelijke toeslagregeling eindigt in ieder geval wanneer de uitvoeringsovereenkomst met A.S.R. eindigt (31 december 2019).</p> <p>Op het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen worden geen toeslagen verleend.</p>																						
Werknemersbijdrage	<p>Pensioenplusdeel: er wordt geen indexatie verleend.</p> <p>Basisdeel: 7% van de pensioengrondslag (Basisdeel). Pensioenplusdeel: 2,9% van de bijdragegrondslag. De bijdragegrondslag is gedefinieerd als 13 maal het bruto maandinkomen plus vakantietoeslag.</p>																						
Beschikbare premiereregeling Pensioenplusdeel (over het verschil in franchise Basisdeel en minimale fiscale franchise) € 12.953	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Leeftijd</th> <th>% DC-Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – € 12.953 (franchise per 1 januari 2016)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21 t/m 24</td> <td>8,00%</td> </tr> <tr> <td>25 t/m 29</td> <td>9,30%</td> </tr> <tr> <td>30 t/m 34</td> <td>10,80%</td> </tr> <tr> <td>35 t/m 39</td> <td>12,50%</td> </tr> <tr> <td>40 t/m 44</td> <td>14,60%</td> </tr> <tr> <td>45 t/m 49</td> <td>17,00%</td> </tr> <tr> <td>50 t/m 54</td> <td>19,80%</td> </tr> <tr> <td>55 t/m 59</td> <td>23,30%</td> </tr> <tr> <td>60 t/m 64</td> <td>27,70%</td> </tr> <tr> <td>65 t/m 66</td> <td>31,50%</td> </tr> </tbody> </table>	Leeftijd	% DC-Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – € 12.953 (franchise per 1 januari 2016)	21 t/m 24	8,00%	25 t/m 29	9,30%	30 t/m 34	10,80%	35 t/m 39	12,50%	40 t/m 44	14,60%	45 t/m 49	17,00%	50 t/m 54	19,80%	55 t/m 59	23,30%	60 t/m 64	27,70%	65 t/m 66	31,50%
Leeftijd	% DC-Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – € 12.953 (franchise per 1 januari 2016)																						
21 t/m 24	8,00%																						
25 t/m 29	9,30%																						
30 t/m 34	10,80%																						
35 t/m 39	12,50%																						
40 t/m 44	14,60%																						
45 t/m 49	17,00%																						
50 t/m 54	19,80%																						
55 t/m 59	23,30%																						
60 t/m 64	27,70%																						
65 t/m 66	31,50%																						

	De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan de fiscaal maximale netto staffel voor een beschikbare premieregeling op basis van een rekenrente van 3%. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 21.086 (2016) Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de DC-pensioengrondslag.
	Leeftijd % DC-Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – € 21.086 (franchise per 1 januari 2016)
Beschikbare premieregeling	21 t/m 24 0,50%
Pensioenplusdeel (over het verschil tussen het fiscaal maximale opbouwpercentage in een middelloonregeling (1,875%) en het opbouwpercentage in het basisdeel (1,75%).	25 t/m 29 0,60%
	30 t/m 34 0,70%
	35 t/m 39 0,80%
	40 t/m 44 1,00%
	45 t/m 49 1,10%
	50 t/m 54 1,30%
	55 t/m 59 1,60%
	60 t/m 64 1,90%
	65 t/m 66 2,10%
	Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de DC-pensioengrondslag.
Overgangsregeling: voorwaardelijke aanspraak op pensioenkapitaal in verband met het vervallen van de fiscale facilitatie van prepensioen per 1 januari 2006.	Voor de werknemers die in dienst waren op 31 december 2005 en nog steeds in dienst zijn op 2021, of eerder bij het bereiken van hun AOW gerechtigde leeftijd, is onder voorwaarden een voorwaardelijke pensioenregeling van toepassing. De werknemers die aan de voorwaarden voldoen, hebben een voorwaardelijke aanspraak op een pensioenkapitaal dat op individueel niveau is berekend. Het betreft een gesloten groep werknemers. De werknemers die het betreft zijn persoonlijk hierover geïnformeerd.

3. Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of Pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door A.S.R. resp. Delta Lloyd dan wel op last van de fiscus, dan zullen partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

4. Bepalingen uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten

1. Pensioenrechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van dit cao-artikel te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).
2. De overgangsmaatregelen die in 2015 van toepassing waren blijven onverminderd van kracht.

ARTIKEL 15

Faciliteiten oudere werknemers

1. De mogelijkheid bestaat voor werknemers, die in een kalenderjaar de ondervermelde leeftijd bereiken, om vanaf het begin van dat kalenderjaar hun werktijd te verminderen en wel als volgt:

werknemers van 55 jaar:	6 dagen of diensten per kwartaal
werknemers van 56 jaar:	6 dagen of diensten per kwartaal
werknemers van 57 jaar:	6 dagen of diensten per kwartaal
werknemers van 58 jaar:	7 dagen of diensten per kwartaal
werknemers van 59 jaar:	7 dagen of diensten per kwartaal
werknemers van 60 jaar:	7 dagen of diensten per kwartaal
werknemers van 61 jaar:	7 dagen of diensten per kwartaal
werknemers van 62 jaar:	7 dagen of diensten per kwartaal
werknemers van 63 jaar:	7 dagen of diensten per kwartaal
werknemers van 64 jaar:	10 dagen of diensten per kwartaal

2. De vermindering van werktijd zal uitsluitend op verzoek van de werknemer worden toegepast, rekening houdende met de organisatorische mogelijkheden van de onderneming. Over de niet-gewerkte tijd zal het salaris 85% van het brutosalaris bedragen; de werknemers van 60 tot AOW-gerechtigde leeftijd krijgen hun volledige salaris over de niet-gewerkte tijd doorbetaald. De extra vrije tijd zal als regel als roostervrije diensten worden gegeven. Bij niet opnemen van deze diensten respectievelijk bij ziekte, vervalt deze extra vrije tijd. Werknemers, die op 60-jarige leeftijd gebruik maken van de flexibele pensioenregeling, kunnen de waarde van 56 dagen/diensten laten storten in het Pensioenfonds ter verhoging van hun pensioenrechten.
3. Met betrekking tot de kwartaaldagen en budgetdagen (zie onder g van dit lid) is met ingang van de cao 2016 – 2018 het volgende afgesproken:
 - a. De werknemer die op 31 december 2014 55 jaar of ouder is: deze werknemer ontvangt aan kwartaaldagen op jaarbasis het aantal dagen waarop hij op 1 januari 2016 recht heeft en houdt datzelfde aantal dagen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit aantal dagen kan 24, 28 of 40 dagen zijn (6, 7 of 10 per kwartaal);
 - b. De werknemer die op 31 december 2014 jonger is dan 55 jaar, die gekozen heeft voor deelname aan 'de huidige regeling', en inmiddels (op 1 januari 2016) ook is gaan deelnemen aan deze regeling, houdt het aantal kwartaaldagen waarop hij op 1 januari 2016 op jaarbasis recht heeft tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit zijn 24 dagen op jaarbasis (6 per kwartaal);
 - c. De werknemer die op 31 december 2014 jonger is dan 55 jaar, die gekozen heeft voor deelname aan 'de huidige regeling', maar die op 1 januari 2016 nog geen deelnemer is aan deze regeling, heeft als hij gaat deelnemen recht op 24 dagen op jaarbasis (6 per kwartaal) tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Het ingangsmoment voor deze kwartaaldagen wordt de eerste van de maand waarin deze werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt;
 - d. De werknemer die op 31 december 2014 jonger is dan 55 jaar en die gekozen heeft voor de budgetregeling (budget van 180 dagen, op te nemen met ingang van de 45-jarige leeftijd), heeft recht op een totaalbudget van 180 dagen dat ingaat op de eerste van de maand waarin de werknemer de 45-jarige leeftijd bereikt en loopt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - e. De werknemer die op of na 1 februari 2014 in dienst is gekomen en op het moment van indiensttreding jonger is dan 45 jaar heeft recht op een budget van 180 dagen, dat ingaat op de eerste dag van de maand dat deze werknemer de 45-jarige leeftijd bereikt en loopt tot de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - f. De werknemer die op of na 1 februari 2014 in dienst is gekomen en op het moment van indiensttreding 45 jaar of ouder is, heeft recht op een budget aan dagen naar rato van 180 dagen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd,
 - g. De werknemers genoemd onder b, c en d van dit lid hebben voor 1 september 2014 de keuze gemaakt van welke regeling zij gebruik wensten te maken: of de huidige regeling die ingaat met ingang van de 55-jarige leeftijd, of de keuze voor een budget aan dagen

van maximaal 180 dagen. De dagen uit dit budget kunnen dan wel eerder worden opgenomen en wel met ingang van het bereiken van de 45-jarige leeftijd.

- h. Voor de werknemers bedoeld onder d, e en f van dit lid (die gekozen hebben voor de budgetregeling of op wie de budgetregeling van toepassing is) geldt als voorwaarde dat de dagen, net als nu, worden ingeroosterd en bij niet opnemen en bij ziekte komen te vervallen aan het eind van het jaar. Het maximumaantal op te nemen dagen per jaar wordt jaarlijks berekend en bedraagt dan het resterende saldo aan dagen, gedeeld door het aantal jaren van de werknemer tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

4. Rechten voortvloeiend uit artikel 15 (faciliteiten oudere werknemers) uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit artikel 15 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze met betrekking tot dit artikel 15 mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.

ARTIKEL 16

Bedrijfskleding

Een werknemer heeft recht op het ontvangen van 4 overalls of andere werkkleding en een paar veiligheidsschoenen per 2 jaar. Deze goederen blijven eigendom van de werkgever en mogen niet buiten het bedrijf worden gedragen. Ingeval van voortijdige slijtage ten gevolge van gebruik binnen de onderneming, ter beoordeling van de werkgever, zal tegen inlevering van de oude, vervanging door nieuwe worden toegepast. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking moeten bedrijfskleding en veiligheidsschoenen worden ingeleverd.

ARTIKEL 17

Ondernemingsraad

Voor het bevorderen van een regelmatig overleg tussen werkgever en alle in het bedrijf werkzame werknemers is ingevolge de Wet op de ondernemingsraden een ondernemingsraad ingesteld.

ARTIKEL 18

Personeelshandboek

1. De werkgever is bevoegd, in overleg met de ondernemingsraad, een personeelshandboek, met nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid, in het bedrijf in te voeren.
2. Het personeelshandboek mag geen bepalingen bevatten, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De vaststelling of wijziging van het personeelshandboek geschiedt in overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties.

ARTIKEL 19

Afwijkende arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden van groepen werknemers, die in gunstige zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden die in de cao geregeld zijn, zullen door de werkgever niet in ongunstige zin gewijzigd worden dan na voorafgaand overleg met de vakorganisaties.

ARTIKEL 20

Duur en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan per 1 februari 2016 en eindigt zonder dat opzegging is vereist van rechtswege op 30 april 2018 om 24.00 uur.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Solidus Solutions Board B.V.
te Bad Nieuweschans

FNV
te Amsterdam

CNV Vakmensen.nl
te Utrecht

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening
te Culemborg

BIJLAGE I

Groepsindeling

Groep I	0	t/m	24,5 punt
Groep II	25	t/m	44,5 punt
Groep III	45	t/m	64,5 punt
Groep IV	65	t/m	84,5 punt
Groep V	85	t/m	104,5.punt
Groep VI	105	t/m	124,5 punt
Groep VII	125	t/m	144,5 punt
Groep VIII	145	t/m	164,5 punt
Groep IX	165	t/m	189,5 punt

De functielijst ligt ter inzage bij de Afdeling Personeelszaken. De vakorganisaties ontvangen hiervan een afschrift.

Beroepsprocedure

1. Aan iedere werknemer wordt door de onderneming waarin hij werkzaam is, schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep (zo mogelijk aantal punten) waarin die functie is ingedeeld.
2. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef of een andere per bedrijf aan te geven weg).
3. Indien langs de in punt twee aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar aan de districtsbestuurder van zijn vakorganisatie voorleggen. In overleg met de betrokken werknemer kan de districtsbestuurder het bezwaar aan de deskundige van de vakorganisatie doorzenden.
4. De vakorganisatiedeskundigen nemen dan de klacht in behandeling en stellen een onderzoek ter plaatse in, waarbij deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn.
5. De uitspraken van deskundigen, indien met elkaar in overeenstemming, zullen bindend zijn. Mochten de deskundigen niet tot overeenstemming komen, dan zal de groepsindeling van de betreffende functionaris aan de betrokken beleidsinstanties voorgelegd worden.
6. Indien bovenbedoeld onderzoek leidt tot een herwaardering respectievelijk tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum waarop de betrokken werknemer zijn klacht heeft ingediend.
7. Bij een herindeling worden de ter zake geldende cao-bepalingen ter vaststelling van het nieuwe schaalsalaris in acht genomen.

BIJLAGE II

Maandsalarissen

Maandsalarissen per 1 februari 2016
inclusief een verhoging van 2,0%

Functieijarschaal 1,02

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
PERIODIEK									
periodiek 0	2117,27	2156,43	2212,27	2283,52	2369,53	2465,82	2599,97	2746,97	2926,70
periodiek 1	2158,36	2205,22	2266,19	2346,43	2421,54	2522,31	2659,67	2820,78	3006,28
periodiek 2	2205,22	2252,70	2319,46	2406,11	2476,09	2577,51	2719,36	2889,45	3087,81
periodiek 3	2247,58	2298,92	2374,68	2465,18	2528,08	2630,78	2779,70	2961,99	3168,69
periodiek 4	2291,23	2347,71	2451,05	2548,64	2581,98	2687,26	2843,25	3033,23	3248,92
periodiek 5					2659,67	2742,47	2902,31	3104,49	3329,79
periodiek 6						2798,31	2963,29	3175,09	3410,03
periodiek 7							3022,33	3247,62	3489,62
periodiek 8								3317,61	3571,78
periodiek 9									3652,66

Leeftijdschaal

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
LEEFTIJD									
16 jaar	1136,63	1156,10							
17 jaar	1332,57	1356,44	1389,72						
18 jaar	1528,53	1556,14	1595,08	1602,62					
19 jaar	1725,08	1756,49	1780,35	1815,51	1882,72				
20 jaar	1921,03	1956,19	1986,35	2007,06	2081,80	2165,32			
21 jaar	2117,27	2156,43	2170,98	2198,62	2236,92	2304,11	2404,60	2513,87	2621,89
22 jaar			2212,27	2240,70	2280,88	2373,19	2453,58	2565,38	2704,79
23 jaar				2283,52	2325,47	2419,67	2501,94	2617,50	2760,68
24 jaar					2369,53	2465,82	2550,92	2668,99	2815,94
25 jaar							2599,97	2746,97	2871,20
26 jaar									2926,70

Maandsalarissen per 1 februari 2017
Inclusief een verhoging van 1,75%

Functiejaarschaal 1,0175

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
PERIODIEK									
periodiek 0	2154,33	2194,17	2250,99	2323,48	2410,99	2508,97	2645,47	2795,04	2977,92
periodiek 1	2196,13	2243,81	2305,85	2387,50	2463,92	2566,45	2706,21	2870,14	3058,89
periodiek 2	2243,81	2292,13	2360,05	2448,22	2519,42	2622,61	2766,95	2940,02	3141,85
periodiek 3	2286,92	2339,15	2416,23	2508,32	2572,32	2676,82	2828,34	3013,83	3224,14
periodiek 4	2331,32	2388,80	2493,95	2593,24	2627,17	2734,29	2893,01	3086,32	3305,77
periodiek 5					2706,21	2790,46	2953,10	3158,82	3388,07
periodiek 6						2847,28	3015,14	3230,66	3469,71
periodiek 7							3075,22	3304,46	3550,69
periodiek 8								3375,67	3634,28
periodiek 9									3716,58

Leeftijdschaal

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
LEEFTIJD									
16 jaar	1156,52	1176,34							
17 jaar	1355,89	1380,18	1414,04						
18 jaar	1555,27	1583,37	1622,99	1630,67					
19 jaar	1755,26	1787,22	1811,51	1847,28	1915,66				
20 jaar	1954,65	1990,43	2021,11	2042,19	2118,23	2203,22			
21 jaar	2154,33	2194,17	2208,97	2237,09	2276,06	2344,44	2446,68	2557,86	2667,77
22 jaar			2250,99	2279,91	2320,79	2414,72	2496,52	2610,27	2752,12
23 jaar				2323,48	2366,16	2462,01	2545,72	2663,31	2808,99
24 jaar					2410,99	2508,97	2595,57	2715,70	2865,22
25 jaar							2645,47	2795,04	2921,45
26 jaar									2977,92

Participatieschaal

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw in de cao opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

Werknemers in deze loonschaal groeien in 4-jaarlijkse stappen à 5% naar dit maximum toe. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en **niet** voor andere werknemers zoals:

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

BIJLAGE III

Regeling partieel leerplichtigen

(als bedoeld in artikel 6A lid 7 en artikel 12 lid 1 onder b sub 6)

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. De in de cao bepaalde werktijden en bovenwettelijke vakantie zal met ingang van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. In geval een werknemer toch op een van de in 4 bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen.
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald onder 3.

BIJLAGE IV

AWVN Regeling

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

BIJLAGE V

Afspraken met betrekking tot tijdelijk personeel

(inleenpersoneel/uitzendkrachten)

Werkgever zal er voor zorgdragen dat uitgaande van de arbeidsvoorwaarden van de Smurfit Kappa Solid Board cao, tijdelijk personeel (inleenpersoneel/uitzendkrachten) op gelijkwaardige wijze beloond wordt.

Eén en ander houdt in:

1. Toepassing van de salarisgroep overeenkomstig de functie/werkzaamheden of leeftijdschaal, met inachtneming van artikel 7 lid 2 onder b uit de cao.
2. Tijdelijk personeel werkzaam in dagdienst, 2-ploegendienst resp. 3-ploegendienst, wordt betaald op basis van 0,61% per gewerkt uur; indien en voor zover gewerkt wordt in de 2- en 3-ploegendienst, wordt deze betaling verhoogd met de betreffende ploegentoeslag.
3. Tijdelijk personeel werkzaam in de volcontinue-dienst wordt per gewerkte dienst betaald op basis van $1/216 \times 12 \times$ maandsalaris en ploegentoeslag.
4. Overwerkbeloning wordt betaald volgens artikel 9 lid 3 en lid 4 van de cao.
Indien in ploegendienst wordt gewerkt volgens het bepaalde in artikel 6 lid 3, wordt over de gewerkte uren volgens de cao-ploegentoeslag betaald.
5. Boven de beloning als vermeld onder de punten 1 t/m 4 komt alleen vakantietoeslag op het niveau van 8,33% naar rato van gewerkte uren.
6. Vrijaf op het niveau van 25 resp. 24 dagen/diensten per jaar naar rato van gewerkte uren.
7. Toepassing van de salaristabellen conform de op dat moment van toepassing zijnde cao.

BIJLAGE VI

Scholing

1. Voor opleidingen zowel intern als extern, die op verzoek van de werkgever worden gevolgd, wordt de lestijd vallend buiten het voor de werknemer geldend dienstrooster uitbetaald als normaal gewerkte uren.
2. Indien een werknemer op eigen initiatief een opleiding wenst te volgen, zal overleg plaatsvinden tussen werkgever en werknemer. De werkgever zal dit verzoek in beginsel positief benaderen, tenzij overwegingen van bedrijfsbelang zich hiertegen verzetten. Werkgever en werknemer zullen bij honorering van het verzoek overleg plegen over de voorwaarden die van toepassing zullen zijn.
3. Indien bij een meerdaagse aaneengesloten opleiding, vallend in de roostervrije periode voor een werknemer in de volcontinuïdient, minder dan 24 uur ligt tussen begin/einde cursus en einde/aanvang werkzaamheden, zal voor de binnen deze 24 uur gewerkte tijd compensatie in tijd plaatsvinden; geen cumulatie vindt plaats van het onder 1 en 2 bedoelde en het onder 3 gestelde.

BIJLAGE VII

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

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

Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om - en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van werk, al dan niet aangepast

De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn.

Re-integratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

De (bedrijfs)arts en/of verzuimbegeleider hebben in de begeleiding een adviserende rol. Formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal ook in het 2e ziektejaar de re-integratieactiviteiten blijven monitoren. Indien de noodzaak daartoe bestaat kan in incidentele gevallen een toetsingscommissie in het leven geroepen worden, bestaande uit 3 personen, te weten 1 vertegenwoordiger namens elk van de partijen en een onafhankelijke deelnemer.