**COLLECTIEVE**

**ARBEIDS**

**OVEREENKOMST**

**Smurfit Kappa MNL Golfkarton B.V.**

**te Eerbeek**

**Smurfit Kappa ELCORR B.V.**

**te Etten Leur**

**Smurfit Kappa Vandra B.V.**

**te Oosterhout**

**Smurfit Kappa TWINCORR B.V.**

**te Hoogeveen**

**Smurfit Kappa Van Dam Golfkarton B.V.**

**te Helmond**

**Smurfit Kappa RapidCorr B.V.**

**te Eindhoven**

**Looptijd:**

**1 maart 2016 tot 1 juni 2018**

###### INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor:

**Smurfit Kappa MNL Golfkarton B.V.**

**Smurfit Kappa ELCORR B.V.**

**Smurfit Kappa Vandra B.V.**

**Smurfit Kappa TWINCORR B.V.**

**Smurfit Kappa Van Dam Golfkarton B.V.**

**Smurfit Kappa RapidCorr B.V.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARTIKEL: | O M S C H R I J V I N G: | BLADZIJ­DE: |
| 1. | Definities | 5 |
| 1A. | Deeltijdwerkers | 6 |
| 2. | Algemene verplichtingen van partijen | 6 |
| 3. | Algemene verplichtingen van de werkgever | 6 |
| 4. | Algemene verplichtingen van de werknemer | 8 |
| 5. | Indiensttreding en ontslag | 9 |
| 6. | Dienstrooster en arbeidsduur | 10 |
| 7. | Functiegroepen en salarisschalen/toepassing  van de salarisschalen | 11 |
| 8. | Bijzondere beloningen/verzuimuren | 14 |
| 9. | Feestdagen | 18 |
| 10. | Afwezigheid | 18 |
| 11. | Vakantie | 21 |
| 12. | Vakantietoeslag, gratificatie, fiscale regelingen en kostentegemoetkoming | 23 |
| 13. | Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag op of na 1 januari 2004) | 24 |
| 14. | Uitkering bij overlijden | 27 |
| 15. | Pensioenregeling | 27 |
| 16. | Grafische gezondheidsvereniging | 27 |
| 17. | Tussentijdse wijzigingen | 28 |
| 18. | Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst | 28 |
|  |  |  |
|  |  |  |
| BIJLAGE I: | Salarisschalen | 29 |
| BIJLAGE II: | Salarisbeleid | 33 |
| BIJLAGE III: | Vakbondswerk in de onderneming | 34 |
| BIJLAGE IV: | Regeling werkgeversbijdrage | 35 |
| BIJLAGE V: | Werkgelegenheid | 36 |
| BIJLAGE VI: | Regeling voor partieel leerplichtigen | 37 |
| BIJLAGE VII: | Overzicht roosters Smurfit Kappa | 38 |
| BIJLAGE VIII: | Beroepsprocedure functieclassificatie | 40 |
| BIJLAGE IX: | Scholing | 41 |
| BIJLAGE X: | Protocol | 42 |
| BIJLAGE XI: | Uitkering bij arbeidsongeschiktheid | 45 |
| BIJLAGE XII: | Overgangsafspraken cao Smurfit Kappa Mercurius B.V. en Smurfit Kappa Shared Services B.V. (Mercurius cao) | 48 |
| BIJLAGE XIII: | Functiegroepen in ORBA-punten | 49 |

**COLLECTIEVE**

**ARBEIDSOVEREENKOMST**

tussen de ondergetekenden:

**Smurfit Kappa MNL Golfkarton B.V. te Eerbeek**

**Smurfit Kappa ELCORR B.V. te Etten-Leur**

**Smurfit Kappa Vandra B.V. te Oosterhout**

**Smurfit Kappa TWINCORR B.V. te Hoogeveen**

**Smurfit Kappa Van Dam Golfkarton B.V. te Helmond**

**Smurfit Kappa RapidCorr B.V. te Eindhoven**

elk als partij ter ene zijde

en

**FNV te Utrecht**

**CNV Vakmensen te Utrecht**

**De Unie te Culemborg**

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

**ARTIKEL 1 - DEFINITIES**

In deze overeenkomstwordt verstaan onder:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.1.** |  | **werkgever:**  elk van de partijen ter ene zijde. |
| **1.2.** |  | **vakvereniging:**  elk van de partijen ter andere zijde. |
| **1.3.** |  | **werknemer:**  de natuurlijke persoon (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in één van de in Bijlage XVII van deze cao vermelde functiegroepen. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de vakantie­werker en de stagiair. |
| **1.4.** |  | **arbeidsgehandicapte werknemer:**  de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch -arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid; |
| **1.5.** |  | **dag:**  een periode van 24 uur die begint om 00.00 uur. |
| **1.6.** |  | **week:**  de week vangt aan op zondag 0:00 uur en eindigt op zaterdag 24:00 uur. |
| **1.7.** |  | **maand:**  een kalendermaand. |
| **1.8.** |  | **dienstrooster:**  een regeling met de tijdstippen, waarop de werknemers als re­gel hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindi­gen. |
| **1.9.** |  | **normale arbeidsduur:**  de arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 36 uur. Op jaarbasis is dit 1878 uur (52,18 weken \* 36 uur).  De arbeidsduur van een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato van dit gemiddelde vastgesteld.  Het uurloonpercentage bedraagt 0,64%. |
| **1.10.** |  | **schaalsalaris:**  het salaris als geregeld in Bijlage I. |
| **1.11.** |  | **maandinkomen:**  het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere belo­nin­gen als bedoeld in 8.1.1. en met een eventuele persoon­lijke toeslag als bedoeld in 7.6.2. en 7.6.3. |
| **1.12.** |  | **ondernemingsraad:**  de ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden. |
|  |  |  |

**ARTIKEL 1A - DEELTIJDWERKERS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1A.** | a. | Indien op grond van een individuele ar­beidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeids­duur zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de indivi­due­le ar­beidsduur op over­eenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld ofwel afwijking van de cao objectief gerechtvaardigd is. |
|  | b. | Verzoeken om in deeltijd te werken zullen worden beoordeeld op grond van de Wet flexibel werken. De Wet flexibel werken is niet van toepassing op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. |

**ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2.1.** |  | Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar letter en geest na te komen en direct noch indirect actie te voeren of te steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op andere wijze dan is overeengekomen. |

**ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **3.1.** |  | De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze overeenkomst. |
| **3.2.1.** |  | Indien de werkgever maatregelen overweegt, waaraan voor de werknemers sociale gevolgen zijn verbon­den, volgt overleg met de vakverenigingen. |
| **3.2.2.** |  | In die gevallen, waarin volgens de Wet op de onder­ne­mingsraden aan de ondernemingsraad advies gevraagd moet worden over inschakeling­ van een extern deskun­dige, zullen ook de vakverenigingen door de werkgever ingelicht worden. |
| **3.3.1.** |  | Als de werkgever overweegt:  - een fusie aan te gaan  - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of   * de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren   zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevol­gen betrekken, onverminderd de verplichting uit het SER- besluit Fusiegedragsregels 2015. |
|  | a. | Daarbij zal de werkgever, zodra de noodzakelijke geheim­houding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen en de betrok­ken werkne­mers inlichten over de overwogen maatre­gelen. |
|  | b. | Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maat­regelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werk­ne­mers voort­vloeien­de sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen. |
| **3.3.2.** |  | Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werk­gever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstel­len. Daarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehou­den en welke voorzieningen in verband daarmee worden getroffen. |
| **3.3.3.** |  | De financiële regeling, voorkomend in een sociaal plan komt ten laste van de betrokken onderneming, voor zover en zolang daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling. |
| **3.4.** |  | De werkgever laat alleen met toestemming van de ondernemingsraad en na overleg met de vakverenigingen werkzaamheden verrichten door niet-werknemers. Hiervan zijn uitgezonderd:   * werkzaamheden die door hun aard niet door eigen werknemers plegen te   worden verricht;   * werkzaamheden van bijzondere aard of korte duur; * werkzaamheden waarvoor geen eigen werknemers beschikbaar zijn.   De werkgever zal bij dit overleg de ondernemingsraad informeren over:   * naam en aders van de werkgever van die vreemde werknemers, dan wel van   de degenen die werknemers ter beschikking stelt;   * de aard en duur van de te verrichten werkzaamheden; * aantal en zo mogelijk namen en leeftijd van de vreemde werknemers. |
|  |  |  |
| **3.5.** |  | Om het inzicht in de arbeidsmarkt te bevorderen, meldt de werkgever alle daarvoor belangrijke vacatures aan bij UWV. |
| **3.6.1.** |  | De werkgever zal, samen met de ondernemingsraad en in consultatie met de Arbodienst nagaan, welke vacatures in principe vervuld kunnen worden door arbeidsgehandicapte werknemers. |
| **3.6.2.** |  | Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:  - de (fysieke) vereisten voor de betreffende vacature;  - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die vacature parttimers te  hebben. |
| **3.6.3.** |  | De genomineerde vacatures zullen bij voorrang vervuld gaan worden door arbeidsgehandicapte werknemers. |
| **3.6.4** |  | De vakverenigingen zullen tijdens het periodiek overleg over de uitwerking worden geïnfor­meerd. |
| **3.7.** |  | De werkgever zal de vakverenigingen inlichten over investe­ringsplannen die aanleiding geven tot een wezenlijke verande­ring in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevol­gen zijn verbonden. Hierbij dient in de eerste plaats rekening te worden gehouden met taak en positie van de ondernemingsraad. |
| **3.8.** |  | De werkgever zal niet overgaan tot het aanstellen van zoge­naamde oproep -krachten, tenzij daartoe in overleg met de vak­verenigingen wordt besloten. |
| **3.9.** |  | De werkgever zal de vakverenigingen informeren over investeringen op het gebied van invoering van nieuwe tech­nolo­gie­ën en werkmethoden, die ingrijpende gevolgen voor de werkge­le­genheid met zich meebrengen. |
| **3.10.** |  | Eén keer per jaar zal er, op initiatief van de vakverenigin­gen, gesproken worden over het gevoerde en het te voeren in­terne milieubeleid. |
| **3.11.** |  | De werkgever verstrekt elke werknemer een exemplaar van deze cao. |

**ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **4.1.** |  | De werknemer is gehouden gegevens en informatie, verkregen uit zijn dienstbetrekking, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoe­den dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan de werkgever, niet aan derden te verschaffen. Deze verplichting vervalt niet bij beëindiging van de dienst­betrekking. |
| **4.2.** |  | De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschrif­ten op te volgen en daarbij de geldende bedrijfsregelingen in acht te nemen. Daarnaast is de (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van een re-integratieproces verplicht ook voor derden arbeid te verrichten, mits de bevoegde instantie hiertoe aan de werkgever toestemming heeft verleend. |
| **4.3.** |  | De werknemer is voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft verplicht zich te houden aan het voor hem geldende dienstrooster. |
| **4.4.** |  | De werknemer is gehouden ook buiten zijn dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt. Werkne­mers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk te verrichten. |
| **4.5.** |  | Met inachtneming van het bepaalde in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en zich desgevraagd volgens de geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts. |
| **4.6.** |  | Indien de werknemer tegen beloning enige arbeid voor derden verricht of gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf uitoefent of gaat uitoefenen, moet hij dit (tevoren) schriftelijk aan de werkgever melden.  Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te verrichten indien de werkgever hiertegen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt.  De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, waartegen de werkgever bezwaar heeft gemaakt, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 en in Bijlage XI geregelde aanvullingen op de wettelijk verplichte loondoorbetaling. |
| **4.7.** |  | De werknemer, die van plan is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde jegens de over­heid aan te gaan, heeft daarvoor de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De aspirant-werknemer is verplicht om bij de sollicitatieprocedure desgevraagd hiervan melding te doen. |
| **4.8.** |  | De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze en eventueel later tussen partijen af te sluiten cao's van toepas­sing zijn. |

**ARTIKEL 5 - INDIENSTTREDING EN ONTSLAG**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **5.1.** |  | | Bij de aanvang van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen.  Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de dienstbetrekking is aangegaan voor 6 maanden of korter.  Bij een dienstbetrekking voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, maar korter dan 2 jaar kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand.  Bij een dienstbetrekking voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.  Indien het einde van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand. |
| **5.2.** |  | Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbe­trek­king aangegaan: | | |
| **5.2.1.** |  | hetzij voor onbepaalde tijd; | | |
| **5.2.2.** |  | hetzij voor bepaalde tijd; | | |
| **5.2.3.** |  | In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk soort dienstbetrekking van toepas­sing is. Indien deze vermel­ding ont­breekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbe­paalde tijd te zijn aangegaan. | | |
| **5.3.** | a.  b. | Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:  arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;  meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. | | |
| **5.3.1** |  | Artikel 5.3 onder a en laatste zinsnede is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer. | | |
| **5.3.2** |  | Artikel 7: 668a lid 2 BW (opvolgende werkgevers) is van toepassing. | | |
| **5.3.3** |  | Uitgangspunt bij het aanbieden van arbeidsovereenkomsten is dat structurele arbeidsplaatsen (inclusief arbeidsreserve) die in overleg met de ondernemingsraad budgettair zijn vastgesteld, worden ingevuld op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uitzonderingen op deze algemene regel zijn voorgenomen, bekende organisatiewijzigingen die op termijn gevolgen kunnen hebben voor arbeidsplaatsen, additionele opleidingstrajecten en incidentele situaties wegens arbeidsongeschiktheid. | | |
| **5.4.** |  | Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringen­de reden in de zin van artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als be­doeld in 5.1, in welke gevallen de dienstbetrekking door de werkgever en de werknemer onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd een einde door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW. De opzegging dient te gebeuren tegen het einde van de kalendermaand. | | |
| **5.5.** |  | De dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individu­ele ar­beidsover­eenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7: 668 eerste lid BW (stilzwij­gende verlenging tijdelijke dienstbetrek­king voor gelijke duur). | | |
| **5.6.** |  | Aanzegtermijn  De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee:   * of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten; * en bij voortzetting, onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.   Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan 6 maanden, of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt. | | |
|  |  |  | | |
| **5.7.** |  | De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer ein­digt van rechtswege op de AOW-gerechtigde leeftijd zonder dat hier­toe enige opzegging of andere beëindigingshandeling is vereist. | | |
| **5.8.** |  | Indien in afwijking van 5.7. de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt in dienst worden genomen, zal zowel voor de werkgever als voor de werknemer een opzeg­gingster­mijn van één maand gelden, met dien verstande dat het dienst­verband slechts zal kunnen worden opgezegd tegen het einde van de kalen­dermaand. | | |
| **5.9.** |  | Artikel 7: 670 lid 3 BW. (opzeg­ver­bod tijdens militaire dienst) is voor werknemers als bedoeld in 5.2.2. niet van toepassing. | | |

**ARTIKEL 6 - DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **6.1.** |  | De werktijden worden decentraal vastgesteld door de werkgever met in acht name van de bepalingen ter zake in de Wet op de ondernemingsraden.  De werkgever organiseert de werktijden binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, alsmede met in acht name van hetgeen in deze artikelen wordt bepaald.  In beginsel wordt op maandag t/m vrijdag tussen 07:00 uur en 18:00 uur arbeid verricht. Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken kan ook buiten deze tijden en op zaterdag en zondag arbeid worden verricht.  Bij het vaststellen van de werktijden houdt de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Tevens zal de werkgever bij het vaststellen van de werktijden rekening houden met de in bijlage VII opgenomen vuistregels voor het ontwerpen van roosters. Indien de werkgever één of meer van deze specifieke normen in een dienstrooster wil toepassen, dient dit rooster door Smurfit Kappa Corrugated Nederland in overleg met de vakverenigingen op centraal niveau vastgesteld te worden.  De dienstroosters die bij de werkgevers in gebruik zijn of die tijdens de looptijd van de cao worden ingevoerd, worden door de werkgever aangemeld in een door Smurfit Kappa Corrugated Nederland beheerd databestand dat toegankelijk is voor partijen en betrokken ondernemingsraden.  Tussen partijen is afgesproken dat de werknemer op jaarbasis netto 1654 uur moet werken en parttimers naar rato. Dit aantal van 1654 uur geldt voor de werknemer die niet in aanmerking komt voor leeftijds- of ontzie-uren. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  | De jaarlijkse basisaanspraak op vakantie bedraagt 200 uur, parttimers naar rato. Om aan het afgesproken aantal van 1654 jaarlijks te werken uren te komen kan het betekenen dat een werknemer extra wordt ingeroosterd. | | **6.2.** |  | De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster dat voor hem geldt. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden als gevolg van de overplaatsing naar een ander dienstrooster gaan in op de dag van de overplaatsing. | | **6.3.** |  | Pauzes | | **6.3.1.** |  | Indien sprake is van arbeid in een dienstrooster met 24 uur bedrijfstijd per etmaal, wordt de pauze doorbetaald. | | **6.3.2.** |  | Feestdagen  Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Indien de werknemer conform de voor hem vastgestelde werktijden wel op de feestdag had moeten werken, vindt doorbetaling plaats op basis van het voor de werknemer geldende maandinkomen.  Indien in afwijking van de eerste zin wel op een feestdag wordt gewerkt, krijgt de werknemer extra verlofrechten ter grootte van het aantal op de feestdag gewerkte uren. Dit artikel komt in de plaats van hetgeen hierover is opgenomen in artikel 9. | |
|  |

**ARTIKEL 7 - FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/**

##### TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **7.1.** |  | Algemeen |
| **7.1.1.** |  | De functies van de werknemers zijn op basis van functie­clas­sifica­tie ingedeeld in functiegroepen, zoals vermeld op de func­tierangschikkingslijst (Bijlage XIII). |
| **7.1.2.** |  | Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal, die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op periodieken. De schalen zijn opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst. |
| **7.1.3.**  **7.1.4** |  | Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de func­tie­groep waarin zijn functie is ingedeeld, de sala­risschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventu­eel het aantal periodieken waarop zijn schaal­sa­laris is geba­seerd.  In afwijking van 7.1.1 t.e.m. 7.1.3 geldt voor werknemers die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet een aparte loonschaal die begint op 100% Wet Minimumloon (WML). De werknemer groeit in 4 jaarlijkse stappen à 5% naar maximaal 120% WML. |
| **7.2.** |  | Leeftijdschaal |
|  |  | De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdschaal en ontvangt het schaalsalaris, dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand, waarin de werknemer zijn verjaardag viert. |
| **7.3.** |  | Periodiekenschaal |
| **7.3.1.** |  | De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd  heeft bereikt, wordt beloond volgens de periodiekenschaal.   Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van  een periodiek, totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt. In afwijking  van het voorgaande kan per werkgever, indien daarover met de  vakverenigingen overeenstemming is bereikt, een aan beoordelingsuitkomsten  gekoppelde herziening van het salaris plaatsvinden, met dien verstande dat het  maximum van de salarisschaal niet zal worden overschreden en dat  salarisverlagingen niet zullen worden toegepast. |
| **7.3.2.** |  | Indien bij indiensttreding de werknemer de functievolwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken.  De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salaris­schaal worden ingedeeld. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring - één of meer periodieken worden toegekend. |
| **7.3.3.** |  | Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, bestaat er géén recht op toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari. |
| **7.4.** |  | Tijdelijke waarneming |
| **7.4.1.** |  | De werknemer, die in opdracht tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.  Indien de waarneming langer duurt dan 1 jaar wordt de werknemer ingedeeld in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal. |
| **7.4.2.** |  | In het geval van tijdelijke waarneming zal de werkgever de werknemer meedelen wat de omvang van de waar te nemen taken zal zijn en hoe lang de waarneming naar verwachting zal duren. |
| **7.4.3.** |  | In het geval van structurele vervanging van een functie die hoger is ingedeeld dan de functie die de werknemer vervult, worden de betreffende taken opgenomen in de functieomschrijving van de werknemer. |
| **7.4.4.** |  | Indien de tijdelijke waarneming ten minste 3 diensten per kalendermaand heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of dien­sten in relatie tot het totaal aantal loondagen per maand. De uitkering is gebaseerd op het verschil bij 0 periodieken tussen de twee betrokken salarisschalen met een maximum van twee salarisschalen.  Bij waarnemen van een hogere functie buiten de cao is de uitkering gebaseerd op het bedrag van vier maal de gemiddelde periodiek van de salarisschaal, waarin de werknemer is ingedeeld. |
| **7.4.** **5.** |  | Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van de salarisgroep met het waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **7.5.** |  | Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie) |
| **7.5.1.** |  | De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. |
| **7.5.2.** |  | Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal. |
| **7.5.3.** |  | De werknemer die bij overplaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld. |
| **7.5.4.** |  | In het geval van bevordering na 30 juni kan de toekenning van een periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari. |
| **7.6.** |  | Plaatsing in een lager ingedeelde functie |
| **7.6.1.** |  | **Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen ver­zoek** |
|  | a. | De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied. |
|  | b. | Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal. |
| **7.6.2.** |  | **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden** |
|  | a. | De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, blijft gedurende 6 maanden in zijn salarisgroep ingedeeld. Indien geen andere in dezelfde of hogere salarisgroep ingedeelde, passende functie beschikbaar is, wordt de werknemer met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager inge­deelde functie overeengekomen salarisgroep ingedeeld met inachtneming van het onder 7.6.2.b. bepaalde. |
|  | b | Bij indeling in een lagere salarisschaal om de bij 7.6.2­.a. vermelde redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat op of zo dicht mogelijk boven zijn oorspronkelijke salaris ligt.  Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.  Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met jaarlijks 1/5 deel van de oorspronkelijke toeslag (met een maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 periodieken, maar nooit meer dan het bedrag van de algemene verhoging). De persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan wordt niet meer afgebouwd na het bereiken van de 55-jarige leeftijd. Deze persoonlijke toeslag stijgt dan mee met het percentage van de eventuele jaarlijkse salarisverhoging. |
| **7.6.3.** |  | **Op grond van medische redenen** |
|  |  | Indien de werknemer op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - reke­ning houdend met de uitkeringen op grond van de sociale verzeke­ringswetten - de regeling als genoemd in artikel 7.6.2.b., op overeenkomstige wijze van toepas­sing. |
| **7.7.** |  | Arbeidsgehandicapte werknemer |
|  |  | De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en ene gelijk dienstrooster.  De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers |
| **7.8** |  | Onvolledige functievervulling  Indien op grond van medische redenen minder dan de normale arbeidsduur gewerkt wordt, dan wel indien de arbeidsprestatie duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever, indien en voor zover vereist, dispensatie van het schaalsalaris aanvragen bij de bevoegde instantie.  De regeling als genoemd in artikel 7.6.2.b. is, rekening houdend met de uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten, op overeenkomstige wijze van toepassing. |
| **7.9.** |  | Uitbetaling maandinkomen |
|  |  | Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld. |

**ARTIKEL 8 - BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **8.1.** |  | Ploegendienst | |
| **8.1.1.** | a.  b.  c. | Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaal­salaris gege­ven als volgt:  2-ploegendienst bij een bedrijfstijd van maximum 90 uur per week 16%  van het schaal­sala­ris;  3-ploegendienst bij een bedrijfstijd van 108 uur per week 20,5% van het  schaal­sala­ris;  3-ploegendienst bij een bedrijfstijd van 120 uur per week 22% van het  schaalsalaris. | |
| **8.1.2.** |  | Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder 8.1.1. genoemde toeslag gekort voor elke volledi­ge dienst waarin hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht. | |
| **8.1.3.** |  | De werknemer in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in ploegen­dienst invalt, wordt in die maand be­loond volgens het in 8.3. bepaalde (ver­schoven uren). De werknemer die in een maand 11 of meer diensten in ploe­gen­dienst invalt, ontvangt over die maand de volledige ploegen­toeslag. | |
| **8.1.4.** | a. | Voor de werknemer, die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek  wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een ploegen­dienst met een  lagere ploegentoeslag geldt de vol­gende regeling:  De werknemer behoudt – afhankelijk van het tijdvak dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt – op het moment van overgang naar de dagdienst de hierna te noemen percentages van de ploegentoeslag.  Wordt de werknemer echter overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster dan hebben de navolgende percentages betrekking op het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag. |
|  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| TIJDVAK LAATSTE ONONDERBROKEN PLOEGENDIENST | AANTAL MAANDEN WAAROVER HET VOLGENDE PERCENTAGE VAN DE PLOEGENTOESLAG GELDT | | | | |  |
|  | 100% | 100% | 80% | 60% | 40% | 20% |
| 0 tot 6 maanden | lopende maand | - | - | - | - | - |
| 6 maanden tot 3 jaar | lopende maand | 1 | - | - | - | - |
| 3 tot 5 jaar | lopende maand | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 5 tot 10 jaar | lopende maand | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Vanaf 10 jaar | lopende maand | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | b. | De werknemer van 50 jaar en ouder die tenminste 20 jaar in ploegendienst heeft gewerkt dan wel de werkne­mer van 55 jaar of ouder behoudt, in afwijking van het onder 8.1.4.a. bepaalde, zijn volledige ploegen­toeslag tot het einde van het dienstverband. |
|  | c. | De onder 8.1.4.a. genoemde tabel is ook van toepassing op de arbeidsgehandicapte werknemer die om medische rede­nen wordt overge­plaatst naar de dagdienst of naar een dienstrooster met een lager ploegentoeslagpercentage. |
| **8.1.5.** |  | Voor werknemers, die om medische sociale redenen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een lager beloond dienstrooster en als gevolg hiervan een uitkering ontvan­gen ingevolge de ZW respectievelijk WAO/WIA, zal bij doorbetaling van de ploegentoeslag volgens de onder 8.1.4.a. genoemde tabel rekening worden gehouden met de uitkeringen van deze sociale verzekeringswetten. | |
| **8.1.6.** |  | Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden alsnog in een  ploegendienstrooster te gaan werken.  Werknemers van 55 jaar en ouder, werkzaam in een ploegendienstrooster  zonder nachtdiensten, zullen niet verplicht worden alsnog te gaan werken in een ploegendienstrooster met nachtdiensten. | |
| **8.2.** |  | Vergoeding voor extra opkomst | |
|  |  | Werknemers die voor het verrichten van werkzaamheden in op­dracht van de werkgever een extra reis van huis naar het be­drijf moeten maken ontvangen per extra opkomst een vergoe­ding. Deze bedraagt 0,75% van het schaalsalaris bij functie­groep I met 0 periodieken. | |
| **8.3.** |  | Betaling voor verschoven uren | |
|  |  | Indien in opdracht van de werkgever incidenteel wordt gewerkt op tijden die vallen buiten het tijdstip van een dagdienstrooster (dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week, omvattend de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur) dan wel buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt - zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienst­rooster wordt overschreden - wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven.  Deze toeslag bedraagt per uur 0,32% van het schaalsalaris. | |
| **8.4.** |  | Overwerk | |
| **8.4.1.** | a. | Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstroos­ter wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Incidentele afwijkingen van de dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in de roosters bedoelde werkweken. |
|  | b. | Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst spra­ke, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én tevens de norma­le arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een fulltime dienstbetrekking wordt overschreden. |
|  | c. | Voor een deeltijdwerknemer in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aan­geeft én er tevens wordt gewerkt op uren die liggen buiten de dagdienstbegren­zing (07.00 – 18.00 uur). |
|  | d. | Voor een deeltijdwerknemer in ploegendienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én er tevens wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijden van werknemers met een fulltime dienstbetrekking in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploe­gen­dienst. |
|  | e.  f. | Het inkomen van de hier bedoelde overschrijding be­draagt (inclu­sief het  doorbetaalde salaris) de volgende percentages van het schaalsalaris:  1. per uur op maandag tot en met vrijdag : 0,96%;  2. per uur op zaterdagen en op zondagen : 1,28%;  3. per uur op feestdagen : 1,92%.  Wanneer de deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster van een werknemer met een fulltime dienstbetrekking, wordt over deze meeruren een toeslag van 0,16% van het schaalsalaris toegekend. In deze toeslag zijn meegenomen: vakantiedagen, vakantiegeld en de jaarlijkse gratificatie. Voor deeltijdwerknemers in de ploegendienst geldt dezelfde formule, vermeerderd met de ploegentoeslag. | |
| **8.4.3.** |  | De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de ar­beids­duur kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompen­seerd in vrije tijd, die binnen 60 dagen na de betreffen­de overschrij­ding moet worden opgenomen. De opgenomen compen­serende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht met 0,64% per uur van het schaalsa­laris. | |
| **8.5.** |  | Wisseling van ploeg  Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het in 8.4.1. bepaalde, per overgang een toeslag van 1% van het schaalsalaris. | |
|  |  | Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer tenminste gedurende  7 aaneengesloten diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt. | |
| **8.6.** |  | Betaling voor verzuimuren | |
|  |  | Indien een werknemer in een dagdienst overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur en hij binnen 8 uur na afloop van dit overwerk zou moeten opkomen volgens zijn dienstrooster, zal hij evenveel uren als hij tussen 22.00 uur en  06.00 uur overwerk heeft verricht, later mogen opkomen dan volgens zijn dienstrooster. De werknemer die binnen de aangegeven uren meer dan eens is opgeroepen, ontvangt 4 uur verzuim extra. Dit echter met een totaal maximum van 8 uur (of zolang als zijn volgende dienst duurt). Deze uren zullen normaal worden doorbetaald, voor zover zij in de normale diensttijd van de werknemer vallen. Indien de uren niet worden opgenomen direct na afloop van het overwerk, worden zij in het geheel niet toegekend. | |
| **8.7.** |  | Consignatieregeling | |
|  |  | De werknemer, die in opdracht van de werkgever gecon­sig­neerd is, ontvangt daarvoor per kalenderdag de volgende toeslag:  - op maandag t/m vrijdag 1% van het schaalsalaris;  - op zaterdagen 2,5% van het schaal­sala­ris;  - op zondagen 2,75% van het schaalsalaris;  - op feestdagen 3,0% van het schaalsalaris. | |

**8.8** Afbouw consignatie

Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek stopt met

het werken in consignatie geldt de volgende afbouwregeling:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| TIJDVAK LAATSTE ONONDERBROKEN CONSIGNATIE | AANTAL MAANDEN WAAROVER HET VOLGENDE PERCENTAGE VAN DE TOESLAG CONSIGNATIE GELDT | | | | |  |
|  | 100% | 100% | 80% | 60% | 40% | 20% |
| 0 tot 6 maanden | lopende maand | - | - | - | - | - |
| 6 maanden tot 3 jaar | lopende maand | 1 | - | - | - | - |
| 3 tot 5 jaar | lopende maand | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 5 tot 10 jaar | lopende maand | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 10 tot 15 jaar | lopende maand | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 15 tot 20 jaar | Lopende maand | 1 | 6 | 6 | 8 | 8 |
| 20 tot 25 jaar | Lopende maand | 1 | 8 | 8 | 10 | 10 |
| 25 jaar of meer | Lopende maand | 1 | 10 | 10 | 12 | 12 |

**ARTIKEL 9 - FEESTDAGEN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **9.1.** |  | Onder feestdagen wordt verstaan:  Nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, alsmede Koningsdag, of een door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in de lustrumjaren 5 mei. |
| **9.2.** |  | De feestdag loopt van 00.00 tot 24.00 uur. Op 24 en 31 december worden alle diensten uiterlijk om 18.00 uur beëin­digd. |
| **9.3.** |  | De werknemer die voor de viering van een niet christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient zal, voor zover de bedrijfsomstan-digheden dit toela­ten, onbetaald verlof worden verleend, dan wel in de gelegen­heid worden gesteld hiervoor een snipperdag/-dienst op te nemen. | |

**ARTIKEL 10 - AFWEZIGHEID**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **10.1.** |  | 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 en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont.  Het recht bestaat in ieder geval: |
| **10.1.1.** |  | gedurende de bevalling van de echtgenote; |
| **10.1.2.** |  | gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk; |
| **10.1.3.** |  | gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind of pleegkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster; |
| **10.1.4.** |  | van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind of pleegkind van de werknemer of van de ouders of schoonouders van de werknemer, indien de werknemer als enige is belast met het regelen van de begrafenis/crematie; |
| **10.1.5.** |  | gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van ouders, broer, zuster of schoonouders; |
| **10.1.6.** |  | gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van zwagers, schoonzusters, grootouders en kleinkinderen van de werknemer alsmede grootouders van de echtgeno(o)t(e); |
| **10.1.7.** |  | gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.  Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.  Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen; |
| **10.1.8.** |  | gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.  Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats. |
| **10.2.** |  | In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken 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: |
| **10.2.1.** |  | gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer; |
|  |  |  |
| **10.2.2.** |  | gedurende één dag of dienst bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer; |
| **10.2.3.** |  | gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50-, 55- of 60-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders of grootouders; |
| **10.2.4.** |  | gedurende één dag of dienst maximaal één maal per 2 jaar bij verhuizing van de werknemer. |
| **10.3.** |  | De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de volgende gevallen: |
| **10.3.1.** |  | het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst; |
| **10.3.2.** |  | het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst; |
| **10.3.3.** |  | het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 10.3.1. en 10.3.2. bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. |
| **10.4.** |  | Voor de toepassing van dit artikel wordt eveneens als echtgenoot/echtgenote aange­merkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van ver­schil­lend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamen­lijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.  Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, in­dien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisves­ting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishou­ding dan wel op andere wijze in elkaars verzor­ging voor­zien. |
| **10.5.** |  | 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. Dit kraamverlof kan op verzoek van de werknemer uitgebreid worden met 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof (partnerverlof), aansluitend aan het kraamverlof of binnen  4 weken na geboorte of na thuiskomst van de baby uit het ziekenhuis. |
| **10.6.** |  | 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 en geen andere oplossing voorhanden is, 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 de afwezigheid wordt verrekend. |
| **10.7.** |  | De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind, dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind.  De werknemer heeft gedurende deze periode van 4 weken, die hij ook kan opnemen verspreid in een periode van 26 weken, recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV. |
| **10.8.** |  | Afwezigheid zonder vergoeding van salarisderving (verlet) zal in bijzondere gevallen worden toege­staan, wanneer de werk­nemer dit minstens twee dagen tevoren aan de werkge­ver verzoekt en het bedrijfsbe­lang de afwezig­heid toelaat. |
| **10.9.** |  | In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7: 628 BW. geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen: |
| **10.9.1.** |  | de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek), mits de werkgever hiervoor de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakvereniging overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende; |
| **10.9.2.** |  | de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakvereniging tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder 10.9.1. omschreven procedure volgen; |
| **10.9.3.** |  | indien de vakverenigingen hierover niet binnen één week, na hiertoe door de werkgever in de gelegenheid te zijn gesteld, overleg plegen met de werkge­ver wordt dit geacht te hebben plaatsgevonden en zal de werkge­ver zonder nader overleg tot het aanvragen van een vergun­ning overgaan. |
| **10.9.4.** |  | De werkgever zal tijdens een verkorte werkweek de werke­lijke gemaakte noodzakelijke kosten vergoeden, waarvoor de werknemer in een normale situatie een vergoeding zou hebben ontvangen. |
| **10.10.** |  | Voor partieel leerplichtigen geldt een regeling als opgeno­men in Bijlage VI van deze cao. |
| **10.11.** |  | Uitsluitend op eigen verzoek bestaat voor werknemers die onder­staande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid hun werktijd als volgt te verminderen: |
|  |  | 58-jarigen: 20 uur per kwartaal;  59-jarigen: 32 uur per kwartaal;  60-jarigen: 44 uur per kwartaal;  61 tot en met 64 jarigen: 56 uur per kwartaal.  Werkgever is bereid, in afwachting van de uitkomsten van een gedurende de looptijd van de cao uit te voeren studie duurzame inzetbaarheid, om vanaf de eerste van de maand nadat een definitief akkoord is bereikt voor deze cao  (1 december 2016) tot uiterlijk het eind van de looptijd van deze cao  (31 mei 2018) werknemers van 65 en 66 jaar dezelfde aanspraken op kwartaaldagen toe te kennen als op dit moment een 64 jarige geniet. Na afloop van de cao-looptijd herleeft de oude situatie, tenzij naar aanleiding van de studie Duurzame Inzetbaarheid een nieuwe afspraak over deze kwartaaldagen wordt gemaakt. |
| **10.11.1** |  | Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden door­betaald.  Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik gemaakt zal worden. Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere com­pen­satie. Hetzelfde geldt voor niet opge­nomen uren.  Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensi­oengrondslag en de uitkering bij arbeidsongeschiktheid. Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens boven­staande rege­ling geeft geen aan­spraak op over­werkvergoe­ding. |
| **10.11.2** |  | Mede in het licht van toekomstige nieuwe wetgeving zullen bij de formulering van het toekomstig ouderenbeleid leeftijdsafhankelijke criteria plaats maken voor maatwerkafspraken. |
| **10.11.3** |  | Werknemers kunnen in de periode van één jaar direct voor­af­gaande aan hun uitdiensttreding wegens (flexibel) pensi­oen met hun levens­partner deelnemen aan een cursus "Pensioen in Zicht", waar­voor maximaal 5 dagen vrijaf wordt gegeven met behoud van salaris. De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever. |

**ARTIKEL 11 - VAKANTIE**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **11.1.** |  | Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december. De werkgever draagt er  zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden  afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren. | |
| **11.2.1.** | a. | De werknemer heeft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 160 uur. | |
|  | b. | Daarnaast heeft de werknemer recht op 40 uur bovenwettelijke vakantie. | |
|  | c. | De werknemer die voor de aanvang van het vakantiejaar de 45-, 50-, 55-, 60-,  61-, of 62-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in plaats van de hiervoor onder b. genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 48, 56, 64, 72, 80 respectievelijk 88 uur bovenwettelijke vakantie. | |
|  | d. | De werknemer die voor de aanvang van het vakantiejaar jonger is dan 18 jaar, heeft in plaats van de hiervoor onder b. genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 56 uur bovenwettelijke vakantie. | |
|  |  |  | |
| **11.2.2.** |  | De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een be­drijfsvakantie van 3 aaneengesloten weken vaststellen, die door de werknemers collectief wordt genoten. De werk­gever zal een individueel aaneengesloten vakantie van  3 weken toestaan, indien er geen collectieve bedrijfsvakantie is vastgesteld.  De werkgever zal daarnaast een individuele vakantie van maximaal 3 weken toestaan, indien het tegoed aan va­kantie-­uren van betrokkenen voldoen­de is om de collectieve stopperiode te overbruggen en het werk dit toelaat. | |
| **11.2.3.** | a. | De werkgever kan ten hoogste 24 vakantie-uren als ver­plich­te snipperuren aanwijzen. Het vaststellen van deze uren geschiedt in overleg met de onderne­mingsraad en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar. |
|  | b. | De werknemer kan de overige vakantie-uren opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten en zij het dat in deze uren begrepen moeten worden bijzondere vrije dagen zoals plaatselijke en andere feestdagen, voor zover van over­heidswege geen afwij­ken­de rege­ling voor het be­drijfsle­ven is getroffen. |
| **11.3.** |  | Vakantie wordt vastge­steld in evenredigheid tot het aantal maanden, dat de werkne­mer in dat jaar in dienst was van de werk­gever, waarbij een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van die maand in dienst te zijn getre­den c.q. de dienst te hebben verlaten en de werknemer, die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.  Wanneer het dienstver­band korter heeft geduurd dan een maand, wordt de vakantie naar evenre­digheid berekend en afge­rond op het naastbij gelegen veelvoud van een uur. | |
|  |  |  | |
| **11.4.1.** |  | De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd dat hij wegens het niet verrichten van zijn werk geen aanspraak op salaris heeft. De werknemer bouwt echter wel vakantie op indien hij zijn werk 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 vakantierechten op gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg; * 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 vakantierecht 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 de arbeidsovereenkomst; * politiek verlof geniet als bedoeld in artikel 7:643 lid 3 BW;   Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd die de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht, of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten. | |
| **11.4.2.** |  | Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, vindt volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats.  Wanneer de zieke werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen ook afgeschreven. | |
| **11.5.1.** |  | Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperuren binnen een periode waarin de werknemer ingevolge één van de onder 10.1.4. en 10.1.5. of 10.1.6. genoemde omstandigheden of wegens een van de redenen, genoemd in artikel 11.4.1., geen arbeid kan verrichten, dan zal de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen op welk tijdstip deze zijn vakantie alsnog zal genieten, onverminderd het hierna bepaalde. | |
| **11.5.2.** |  | Indien de werknemer arbeidsongeschikt is of wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperuren zullen de uren waarop de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, niet als vakantie gelden. Indien de arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsarts namens werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die uren een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen. | |
| **11.6.** |  | De wettelijke vakantie moet uiterlijk 1 juli volgend op het vakantiejaar waarin zij is verworven, worden opgenomen.  De werknemer kan in overleg met de werkgever de bovenwettelijke vakantie-uren besteden in tijd (als bovenwettelijke vakantie-uren) of in geld (laten uitbetalen van bovenwettelijke vakantie-uren), op de wijze zoals vastgelegd in de in het bedrijf geldende uitvoeringsregeling. | |
| **11.7.** |  | Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffend, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt. | |
| **11.8.** |  | De werkgever zal bij het einde van het dienstverband aan de werknemer een verklaring uitreiken waaruit de duur blijkt van de vakantie, die op dat tijdstip nog aan de werkne­mer toe­komt, alsmede waaruit blijkt hoeveel vakantie met hem in geld is verrekend. | |
| **11.9.1.** |  | Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werkne­mer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, in de gelegen­heid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzegtermijn mag zijn begrepen. | |
| **11.9.2.** |  | Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbe­trek­king de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk vakantie-uur een bedrag worden uit­betaald in evenredigheid tot het inkomen dat hij volgens zijn dienst­rooster gedurende zijn vakantie zou hebben verworven. | |
| **11.9.3.** |  | Indien blijkt dat de werknemer bij het beëindigen van de dienstbe­trek­king teveel vakantie-uren heeft genoten, worden die uren verrekend met de eindafrekening. Voor zover dit bedrag niet toereikend is, is de werknemer verplicht het over deze (resterende) vakantie- uren doorbetaalde maandinkomen aan de werkgever terug te betalen. | |

**ARTIKEL 12 - VAKANTIETOESLAG, GRATIFICATIE, FISCALE REGELINGEN EN KOSTENTEGEMOETKOMING**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **12.1.** |  | Vakantietoeslag |
| **12.1.1.** |  | Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. |
| **12.1.2.** |  | De werkgever zal in de maand mei een vakantietoeslag geven van 8% van de som van de in het kalenderjaar verdiende en/of te verdienen maandinkomens.  De uitkering is minimaal gelijk aan het bedrag, dat overeenkomt met het schaalsalaris van functiegroep 3 met 3 periodieken in de maand mei voor vakvol­wassenen. |
| **12.1.3.** |  | Bij het beëindigen van het dienstverband zal de teveel genoten vakantietoeslag worden verrekend. |
| **12.1.4.** |  | In de vakantietoeslag zijn begrepen de eventuele vakantietoeslagen op grond van de sociale verzekeringswetten. |
| **12.2.** |  | Gratificatie  Jaarlijks zal in december een uitkering worden gegeven van 8 1/3 % van de som van de in het kalenderjaar verdiende maandinkomens. |
| **12.3.** |  | Fiscale regelingen  De werkgever zal de werknemer in beginsel in staat stellen gebruik te maken van op dat moment geldende fiscaal aantrekkelijke regelingen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden.  Per werkmaatschappij zal met de ondernemingsraad worden overeengekomen welke regelingen concreet van toepassing zijn.  Werkgever biedt de mogelijkheid om voor vakbondsleden, die dit wensen, onder bepaalde voorwaarden op een nader te bepalen moment, éénmalig per jaar hun vakbondscontributie in mindering te brengen op het bruto salaris, waardoor voor de werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze mogelijkheid wordt geboden mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. Werkgever is bereid dit voort te zetten zo lang dit past binnen de huidige vrijstelling van 1,2% van de Werkkostenregeling. Partijen treden in overleg als deze uitruil van de vakbondscontributie niet meer past binnen deze 1,2% (of niet meer past als gevolg van de vaststelling van een lager percentage dan 1,2%). Partijen treden ook in overleg als deze mogelijkheid van uitruil wettelijk of fiscaal niet meer is toegestaan. |

**ARTIKEL 13 – UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID (eerste ziektedag op of na**

**1 januari 2004)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **13.1.** |  | Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap, bevalling of orgaandonatie niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel  7:629 BW., de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald. |
| **13.2.** |  | **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimum loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering worden doorbetaald. |
| **13.2.1.** |  | **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken** Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel  7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. |
| **13.3.** |  | **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel  7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering worden doorbetaald. |
| **13.3.1.** |  | **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel  7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. 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 verrichten van werk al dan niet aangepast, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken. Pensioenopbouw in het tweede ziektejaar zal op basis van 100% worden voortgezet. |
| **13.4.** |  | 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 van loondoorbetaling als genoemd in artikel 7: 629 BW, aangevuld tot 100% van het maandinkomen. |
| **13.5.** |  | Voor de hierboven onder 13.2., 13.2.1., 13.3.,13.3.1 en 13.4. genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Indien de periode van maximaal 2 jaar, als bedoeld in bovenstaande leden, wordt onderbroken door een periode van volledige werkhervatting van 6 maanden of korter, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de bovengenoemde periode van 2 jaar samengeteld. |
| **13.6.** |  | Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn.  Re-integratie activiteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen. Partijen hebben in een gezamenlijk protocol nadere afspraken gemaakt (zie Bijlage X). |
| **13.7 .** |  | Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers worden de volgende afspraken gemaakt: |
| **13.7.1.** |  | De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:  - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;  - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie  is artikel 7.6.3 van toepassing;  - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 7.6.3 over het  gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie  gedeeltelijk werkzaam is;  - Over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar per jaar een  afbouw plaats van respectievelijk 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage;  - Afbouw van de ploegentoeslag vindt plaats volgens artikel 8.1.4. |
| **13.7.2.** |  | Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA voor 35 – 80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:  - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling  van het volledige salaris plaats;  - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie  is artikel 7.6.3 van toepassing;  - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 7.6.3 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. |
| **13.8.** |  | De werknemer is verplicht aan de werkgever de benodigde informatie te geven bij het verhalen van schade als gevolg van arbeidsongeschiktheid waartoe de werkgever jegens derden een schadevergoeding kan doen gelden. |
| **13.9.** |  | Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. |
| **13.10.** |  | De loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. |
| **13.11.** | a.  b.  c.  d.  e.  f.  g.  h.  i.  j. | De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van een werknemer die:  door zijn opzet arbeidsongeschikt is geworden;  arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;  zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;  voor de tijd, waarin hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling (UWV) aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;  zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;  zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;  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.  De werkgever heeft het recht om de loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten ten aanzien van een werknemer die:  zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;  De werkgever heeft het recht om de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van een werknemer die:  weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever aan UWV gevraagd deskundigenoordeel;  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. Toepassing van deze sanctieregels vindt eerst plaats nadat de ondernemingsraad zijn instemming hieraan heeft verleend.  De werkgever is bereid de kosten van de aanvraag van een deskundigenoordeel te vergoeden indien mocht blijken dat de werknemer op basis van het deskundigenoordeel door UWV in het gelijk gesteld wordt. |
| **13.12.**  **13.12.1.** |  | **Verzekering WGA-hiaat (benutten van < 50% van resterende verdiencapaciteit)**  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. |

**ARTIKEL 14 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **14.1.** |  | Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrek­kingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rech­tens toeko­mend inkomen over het resterende deel van de kalen­dermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvol­gende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkge­ver in mindering ge­bracht, hetgeen de nagelaten betrek­kingen op grond van het overlijden van de werknemer toe­komt ingevolge de ZW, de WAO en de WIA. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan: |
| **14.1.1.** |  | de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duur­zaam gescheiden leefden; |
| **14.1.2.** |  | indien deze niet meer in leven is of de echtgeno­ten duur­zaam gescheiden leefden:  de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen. |
| **14.1.3.** |  | Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamen­lijke huis­houding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee onge­huwde personen gezamen­lijk voorzien in huisves­ting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishou­ding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. |
| **14.2.** |  | Onder laatstelijk rechtens toekomend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatste­lijk genoten maandinkomen, ver­meer­derd met de vakantietoeslag en de gratificatie.  Geen uit­ke­ring is ver­schuldigd, indien ten gevolge van het toe­doen van de werknemer geen aanspraak bestaat op loondoorbetaling ingevolge artikel 7: 629 BW., de WAO/WIA. |

**ARTIKEL 15 - PENSIOENREGELING**

|  |
| --- |
| De werkgever zal de werknemer opnemen in de pensioenregeling die bij de werkgever van kracht is, met in­acht­neming van de statuten en reglementen van die pensioenrege­ling.  De werknemer is verplicht deel te nemen aan de bij de werkgever van kracht zijnde pensioenrege­ling, met in­achtne­ming van de statuten en reglementen van die pensioenrege­ling. |

**ARTIKEL 16 - GRAFISCHE GEZONDHEIDSVERENIGING**

|  |
| --- |
| De werkgever is bereid voor werknemers die lid worden van de Grafische Gezondheidsvereniging het lidmaatschap van 12 euro te betalen. |

**ARTIKEL 17 - TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

|  |
| --- |
| Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen sociaal-econo­mische aard of wet en regelgeving in Nederland voordoet dat één van de partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zijn partijen gehouden hierover overleg te plegen.  Indien dit overleg niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerech­tigd deze overeenkomst met een termijn van één maand op te zeggen. |

**ARTIKEL 18 - DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Deze cao treedt in werking met ingang van 1 maart 2016 en eindigt op 31 mei 2018 van rechtswege, der­halve zonder dat enige opzegging is vereist.

Is op laatstge­noemde datum geen nieuwe cao van kracht, dan blijven de bepalingen van deze cao van toepassing, totdat de cao door een nieuwe of gewijzigde is vervangen of totdat na onderhandelingen één van de partijen aan de andere partij schrifte­lijk heeft medege­deeld, dat naar haar oor­deel geen over­een­stemming kan worden bereikt.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde: Partijen ter andere zijde:

**Smurfit Kappa MNL Golfkarton B.V. FNV**

**te Eerbeek te Utrecht**

**Smurfit Kappa ELCORR B.V. CNV Vakmensen**

**te Etten - Leur te Utrecht**

**Smurfit Kappa Vandra B.V. De Unie**

**te Oosterhout te Culemborg**

**Smurfit Kappa TWINCORR B.V.**

**te Hoogeveen**

**Smurfit Kappa Van Dam Golfkarton B.V.**

**te Helmond**

**Smurfit Kappa RapidCorr B.V.**

**te Eindhoven**

**BIJLAGE I**









**BIJLAGE II**

**SALARISBELEID**

|  |  |
| --- | --- |
| A. | Het schaalsalaris wordt met ingang van 1 maart 2016 verhoogd met 1,75%.  Op 1 oktober 2016 wordt het schaalsalaris verhoogd met 0,25%. Op 1 maart 2017 wordt het schaalsalaris verhoogd met 1,75% en op 1 oktober 2017 met 0,25%. |
| B. | In maart vindt een resultaat afhankelijke beloning plaats. Deze is gerelateerd aan de voor 1 februari van het voorafgaande jaar met de vakverenigingen per werkmaatschappij afgesproken criteria. Aan de hand van die criteria zal tevens een staffeling worden afgesproken. In beginsel gaat het om 4 criteria met elk een maximumbeloning van € 150,- bruto.  Bij het vaststellen van de doelen gelden de volgende criteria:   * + beïnvloedbaarheid door de individuele werknemer;   + helderheid en begrijpelijkheid;   + mogelijkheid van toetsing;   - objectiviteit.  In elk geval zal het financieel resultaat van de werkmaatschappij (EBITDA t.o.v. budget) tenminste één van deze criteria uitmaken.  De beloning wordt uitbetaald aan de in het voorafgaande jaar in dienst zijnde werknemers (eventueel naar rato van de lengte van het dienstverband in dat jaar), afhankelijk van de mate waarin aan de criteria is voldaan. Indien een uitzendkracht aansluitend aan de periode als uitzendkracht in dient treedt bij werkgever zal de periode waarin de werknemer in het voorafgaande jaar als uitzendkracht werkzaam is geweest worden meegenomen bij de betaling van de resultaatafhankelijke beloning. |

**BIJLAGE III**

**VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** |  | Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werk­tijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfs­aangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruim­tes, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord. |
| **2.** |  | Indien in verband met het bepaalde in lid 1 de vakverenigin­gen een voorzitter (eventueel: bestuur) van de bedrijfsleden­groep willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlich­ten met vermelding van de naam (namen) van de betrokken werk­ne­mer(­s). |
| **3.** |  | De werkgever zal er voor zorg dragen dat de positie bij de on­der­neming van de voorzitter (bestuursle­den) van de be­drijfsle­dengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder zijn (hun) arbeidsovereenkomst en derhalve niet door zijn (hun) optreden als voorzit­ter (be­stuurs­lid) van de bedrijfsledengroep. |
| **4.** |  | De vakverenigingen zullen aan de werkgever een schriftelijke op­gave doen van de samenstelling van de kaderledengroep en het bestuur van de bedrijfsledengroep. |
| **5.** |  | Het aantal uren per vakvereniging, dat besteed kan worden aan het vak­verenigingswerk in de onderneming, bedraagt per vol contract­jaar ± 1 uur per lid van deze vakvereniging.  Het bestuur van de bedrijfsledengroep zal vaststel­len op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt, met dien ver­stande dat eenzelfde vakbondsvertegen­woordiger per vol contractjaar niet meer dan 4 werkdagen voor deze activi­tei­ten mag besteden.  De vakver­eniging doet opgave van het aantal leden, dat hij in de onderne­ming heeft. |

**BIJLAGE IV**

**REGELING WERKGEVERSBIJDRAGE**

|  |
| --- |
| De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdra­ge overeenkomstig de tussen AWVN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze voor het jaar 2016 is verlengd, respectievelijk eventueel voor latere jaren zal worden verlengd. |

**BIJLAGE V**

**WERKGELEGENHEID**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij haar betrokkenen streeft de werk­gever naar een maximale zinvolle werkgelegenheid. | |
| **2.** | a. | In dit verband zal de werkgever gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. |
|  | b. | Tevens zal de werkgever gedurende de looptijd van het con­tract geen maatregelen nemen die leiden tot gedwongen ontslagen, behoudens die gevallen waarin sprake is van individuele situaties, waarin aantoonbaar controleerbaar voor de vakverenigingen, geen plaatsvervangende werkgelegenheid voorhanden is. |
| **3.** | In geval naar mening van de werkgever sprake is van bijzonde­re omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. | |
| **4.** | In geval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het be­drijf zelf noodzakelijk acht. | |
| **5.** | De werkgever zal, indien er te vervullen vacatures ontstaan, ook het eigen personeel in de gelegenheid stellen te sollici­te­ren. Hierbij zal extra aandacht worden geschonken aan werknemers uit de zogenaamde kwetsbare groepen, voor zover voortkomend uit het eigen personeelsbestand. Tevens zal de werkgever de vacatures bij UWV aanmelden en na vervulling afmelden. | |
| **6.** | Indien een daadwerkelijke vacature ontstaat door het door een werknemer gebruik maken van de pensioenregeling, zal die vacature worden vervuld. | |
| **7.** | De werkgever kan gebruik maken van arbeidskrachten van uit­zendbureaus. De werkge­ver zal tenmin­ste twee maal per jaar of zoveel vaker als de onderne­mings­raad de wens te kennen geeft, de onderne­mings­raad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uit­zend­krachten. Uitzendkrachten, die in de cao genoemde functies volledig vervullen, worden beloond overeenkomstig artikel 7 en 8 van deze cao. | |
| **8.** | De werkgever zal de vakverenigingen informeren over in­ves­teringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de be­drijfs­situatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of ge­volgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aan­leiding kunnen ge­ven. Hierbij zal door werkgever en de vakver­enigingen rekening worden gehouden met de positie en taak van de onderne­mingsraad. | |

**BIJLAGE VI**

**REGELING VOOR PARTIEEL LEERPLICHTIGEN**

|  |  |
| --- | --- |
| a. | Voor een partieel leerplichtige werknemer wordt de in de cao vastgestelde normale werktijd naar evenredigheid ver­minderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet. |
| b. | Over de tijd waarin een werknemer ter invulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en wordt zijn in de cao vast­gestelde salaris naar evenredigheid verminderd. |
| c. | De in deze cao bepaalde vakantie zal met inacht­neming van de relatie tot de normale werktijd van betrokkene, in evenre­digheid voor hem worden verminderd. |
| d. | 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. |
| e. | In geval een werknemer toch op één van de in d. genoemde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstroos­ter geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag of in een schoolvakantie brengt geen wijziging in de volgens c. berekende vakantie. |

**BIJLAGE VII**

**OVERZICHT ROOSTERS SMURFIT KAPPA**

Bij de vaststelling van nieuwe dienstroosters gelden de volgende uitgangspunten:

* Roosterwijzigingen dienen na verkregen instemming minimaal 4 weken voor invoering van het gewijzigde dienstrooster te worden gecommuniceerd met de betrokken werknemers;
* Voor individuele werknemers is het mogelijk om in overleg met de afdeling HR van de werkgever tot een overgangsregeling te komen;
* De werkgever zal de noodzaak tot roosterwijziging moeten motiveren;
* Dienstroosters worden in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld; indien een dienstrooster leidt tot aanpassing in arbeidsvoorwaarden dienen deze arbeidsvoorwaarden in overleg met de lokale vakbondsbestuurder te worden vastgesteld.

|  |
| --- |
| Bij de werkgever gelden de volgende dienstroosters:  - een dagdienstrooster, dat een normale arbeidsduur aan­geeft van gemiddeld 36 uur per week, omvattende de eerste 5 werkdagen van de week tussen 7.00 uur en 18.00 uur; |
| - een 2-ploegendienstrooster, dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per   week, omvattende de eerste 5 werkda­gen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in  een periode van twee weken in een ochtend­dienst en een middag­dienst zijn inge­deeld; |
| - een 3-ploegendienstrooster, dat een normale arbeids­duur aangeeft van gemiddeld 36 uur per  week, omvattende de eerste 6 dagen van de week, waar­bij de werknemers afwis­selend in een  periode van drie weken in een ochtenddienst, een middagdienst en een nachtdienst zijn  ingedeeld; |
| - een 4-ploegendienstrooster bij Smurfit Kappa TWINCORR dat tijdens het werken in dit rooster een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 35 uur in plaats van 36 uur gemiddeld. De afspraken over het werken in dit rooster zijn: |
| 1. De roostermogelijkheden in de cao worden uitgebreid met een 4-ploegenrooster  (seizoensrooster). Bedrijfstijd 152 uur per week (144 uur productie, 8 uur schoonmaken). |
| 2. Ploegentoeslag tijdens de 4-ploegendienst is 26%. |
| 1. Tijdens het 4-ploegenrooster is de gemiddelde arbeidsduur 35 uur in plaats van 36 uur. |
| 1. Het 4-ploegenrooster geldt voor het seizoen van max. 20 weken, met de ondernemingsraad af  te spreken. Als er behoefte is aan meer dan 20 weken volgt eerst overleg met  vakverenigingen. Tijdige melding: tenminste 4 weken van te voren “start” en “stop”  aankondigen en eventuele tussentijdse aanpassingen. |
| 1. Tijdens het 4-ploegenrooster worden in 4 weken 19 diensten van 8 uur ingepland.  De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt hiermee 38 uur. De 2 uur te veel per week wordt in tijd gecompenseerd. |
| 1. Snipperverlof aanvragen tijdens 4-ploegenrooster blijft normaal mogelijk (voldoende  reservebezetting). |
| 1. Tijdens feestdagen wordt er in principe niet gewerkt. Mocht het toch nodig zijn, dan geldt   artikel 6.3.2. |
| 1. Ploegtijden zoals 3-ploegendienst, maar andere tijden zijn bespreekbaar (heeft geen invloed op  ploegenpercentage). |
| 1. Iedere keer als Smurfit Kappa TWINCORR het 4-ploegenrooster wil inzetten wordt vooraf  instemming aan de ondernemingsraad gevraagd. |
| 1. 10. Tijdens weekenden is er gedurende de periode van 4-ploegendienst in principe geen  machinegebonden overwerk (calamiteiten uitgezonderd). |
| 1. 11. Bij het indelen van de bezetting zullen de (privé) belangen zoveel mogelijk worden  gerespecteerd. |
| * een 5-ploegendienstrooster bij Smurfit Kappa TWINCORR dat tijdens het werken in dit rooster een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 33,6 uur in plaats van 36 uur gemiddeld.   De afspraken over het werken in dit rooster zijn:   1. De roostermogelijkheden in de cao worden uitgebreid met een 5-ploegenrooster (seizoensrooster). Bedrijfstijd 168 uur per week (160 uur productie, 8 uur schoonmaak). 2. Ploegentoeslag tijdens de 5-ploegendienst is 27,5%. 3. Tijdens het 5-ploegenrooster is de gemiddelde arbeidsduur 33,6 uur in plaats van  36 uur. 4. Het 5-ploegenrooster geldt voor het seizoen van max. 20 weken, met de ondernemingsraad af te spreken. Als er behoefte is aan meer dan 20 weken volgt eerst overleg met vakverenigingen. Tijdige melding: tenminste 4 weken van te voren “start” en “stop” aankondigen en eventuele tussentijdse aanpassingen. 5. Tijdens het 5-ploegenrooster wordt als volgt gewerkt (“Zweeds rooster”):  * 6 diensten van 8 uur werken, 4 dagen vrij; * ritme van 2 ochtend-, 2 middag- en 2 nachtdiensten; * ploegtijden zoals in de 3-ploegendienst, maar andere tijden zijn bespreekbaar (heeft geen invloed op ploegenpercentage); * in 10 weken worden 42 diensten van 8 uur ingepland = 336 uur. Per week dus gemiddeld 33,6 uur.  1. Snipperverlof aanvragen tijdens 5-ploegenrooster blijft normaal mogelijk (voldoende reservebezetting). 2. Tijdens feestdagen wordt er in principe wel gewerkt. Artikel 6.3.2 is van toepassing. 3. Iedere keer als Smurfit Kappa TWINCORR het 5-ploegenrooster wil inzetten, wordt vooraf instemming aan de ondernemingsraad gevraagd. 4. Bij het indelen van de bezetting zullen de (privé) belangen zoveel mogelijk worden gerespecteerd. |

**BIJLAGE VIII**

**BEROEPSPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE**

Bij de toepassing van de functiewaardering geldt een beroepsproce­dure binnen de bedrijven van werkgever. Een exemplaar van de procedure ligt ter inzage bij de HR-af­deling.

**BIJLAGE IX**

**SCHOLING**

Binnen de ondernemingen bestaan drie vormen van scholing. In verband met beloning en vergoeding worden de onderstaande vormen onderscheiden:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **A.** | **Voor verplichte training direct noodzakelijk i.v.m. de uitoe­fe­ning van de functie geldt:** | |
|  | 1. | doorbetaling van het maandinkomen voor training in werk­tijd; |
|  | 2. | betaling van 0,64% van het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in art. 7.6.2.b. en 7.6.3. per uur voor training buiten werktijd; |
|  | 3. | de trainingskosten zijn voor rekening van de werkgever. |
| **B.** | **Voor interne collectieve scholing op vrijwillige basis geldt:** | |
|  | 1. | doorbetaling van het maandinkomen indien en voor zover deze scholing in werktijd plaatsvindt; |
|  | 2. | geen betaling voor scholing buiten werktijd; |
|  | 3. | de scholingskosten zijn voor rekening van de werkgever. |
|  |  |  |
| **C.** | **Voor studie op individuele basis geldt:** | |
|  | 1. | de studie wordt geacht buiten werktijd te worden gevolgd; hiervoor vindt geen betaling plaats; |
|  | 2. | moet een deel van de studie (bijvoorbeeld afleggen van­ examens) toch in werk­tijd plaatsvinden dan geldt hetgeen hier­om­trent in de studiefaciliteitenregeling is vastgelegd; |
|  | 3. | de studiekostenvergoeding vindt plaats volgens de studiefaci­li­teitenregeling. |

**BIJLAGE X**

## PROTOCOL

Tussen de betreffende werkgevers en de ter plaatse functionerende bestuurders van de vakverenigingen kan overleg gevoerd worden over lokaalspecifieke aangelegenheden. Indien in dit overleg afspraken gemaakt worden die afwijken van de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in de cao of nieuwe afspraken die gezien hun aard en strekking in de cao zouden behoren te worden opgenomen, zullen deze afspraken door de betreffende werkgever ter beoordeling worden voorgelegd aan de met de coördinatie belaste functionarissen van de cao-partijen ter ene en ter andere zijde. Deze afspraken zullen eerst dan geëffectueerd worden als zij te kennen hebben gegeven tegen lokale invoering geen bezwaar te hebben.

Deze afspraken zullen gedurende de looptijd van de cao slechts gelden voor de betreffende locatie. Bij de verlenging van de cao zal de op lokaal niveau tot stand gekomen afspraak aan de orde worden gesteld en zal tussen de cao-partijen overleg gevoerd worden over de eventuele opname van deze afspraak in de cao. Indien hiertoe niet wordt besloten blijft de betreffende afspraak voor de locatie van kracht.

**GEMAAKTE PROTOCOLAFSPRAKEN BIJ CAO 2016- 2018**

**Fit naar de eindstreep**

Tijdens de looptijd van deze cao 2016 – 2018 starten partijen een project in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, genaamd Fit naar de eindstreep. Het project wordt begeleid door een gezamenlijke stuurgroep die projectgroepen instelt.

**Arbeidsbezetting**

Op lokaal niveau kunnen afspraken worden gemaakt over de arbeidsbezetting, flexwerkers en eventuele onderbezetting.

**Consignatie**

Partijen zijn akkoord met de huidige cao-tekst. Verdere detailuitwerking vindt decentraal in overleg met lokale partners plaats, met als uitgangspunt dat voldaan moet worden aan de Arbeidstijdenwet. Concrete afspraken worden vastgelegd in de centrale database.

**Preventie- en arbeidsongeschiktheid**

Werkgever voert een actief beleid met betrekking tot preventie van arbeidsongeschiktheid. Werkgever spreekt de intentie uit om (toekomstige) gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers zoveel mogelijk te herplaatsen binnen de eigen werkmaatschappij. Indien een paritair samengestelde commissie heeft vastgesteld dat in een incidentele situatie een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker niet kan worden herplaatst in de eigen werkmaatschappij, zal een uiterste inspanning worden gedaan om tot herplaatsing te komen binnen andere werkmaatschappijen van Smurfit Kappa Packaging. Van de medewerkers wordt een actieve medewerking verlangd om passend werk te aanvaarden. Hierbij past een mobiele opstelling en de bereidheid om de eventueel noodzakelijke scholing te volgen.

Als herplaatsing binnen de werkmaatschappijen van Smurfit Kappa Packaging onmogelijk blijkt, dan zal met inschakeling van een extern reïntegratiebedrijf tot definitieve externe herplaatsing worden overgegaan.

Werkgever is zich ervan bewust dat externe re-integratie via maatwerk opgelost dient te worden, tegen de achtergrond dat niemand tot het onmogelijke is gehouden.

Op het moment dat als gevolg van wijzigingen in wetgeving inzake arbeidsongeschiktheid situaties veranderen zal in overleg tussen partijen bezien worden of en zo ja, welke maatregelen op dat moment nodig zijn.

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

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

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

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

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

Re-integratie activiteiten 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-integratie activiteiten 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.

**Harmonisatie cao Smurfit Kappa Mercurius**

Door partijen zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop en het tijdspad waarin de werknemers, die onder de cao van Smurfit Kappa Mercurius vallen, in de cao van Smurfit Kappa Corrugated Nederland worden ingepast. De gemaakte afspraken zijn inmiddels uitgevoerd. Voor de werknemers die onder de cao voor Smurfit Kappa Mercurius vallen gelden nog enkele overgangsafspraken. Deze afspraken zijn opgenomen in een bijlage bij de cao Smurfit Kappa Corrugated Nederland.

**Opleiding**

Partijen onderschrijven het belang van opleiding. Op lokaal niveau kunnen afspraken worden gemaakt om werknemers een zgn. EVC-scan te laten volgen, waarbij mogelijke opleidingsbehoeftes van werknemers kunnen worden geïnventariseerd, en die kunnen leiden tot certificering van geconstateerde vaardigheden. Uitkomsten kunnen dan worden meegenomen in opleidingsplannen die in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.

**Additioneel opleidingstraject (artikel 5.3)**

De werkgever spreekt de intentie uit om medewerkers die via een additioneel opleidingstraject werkervaring opdoen in combinatie met een opleidingstraject (bijv. via Werk en vakmanschap), bij gebleken geschiktheid en in geval van een vacature een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te bieden. Op medewerkers die betaald worden volgens de Smurfit Kappa loonschalen zijn de in dit akkoord gemaakte afspraken over salarisontwikkeling en kostentegemoetkoming van toepassing. De werkgever zal inventariseren op welke wijze op lokaal niveau invulling wordt gegeven aan deze opleidingstrajecten. Vakverenigingen worden hierover geïnformeerd.

**3e WW jaar**

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

De Stichting van de arbeid (STAR) heeft de afgelopen periode contacten gehad met een uitvoeringsorganisatie. Partijen wachten de ontwikkelingen en de communicatie daarover van de STAR af.

**BIJLAGE XI**

**UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID (eerste ziektedag voor 1 januari 2004)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1.1.** |  | Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap, bevalling of orgaandonatie niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW., de Ziektewet (ZW) (zoals die luidden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders bepaald. | |
| **1.2.** |  | Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken, eventueel op grond van artikel 7:629 leden 11 en 12 BW. verlengd tot maximaal 104 weken, 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. | |
| **1.2.1.** |  | 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. | |
| **1.2.2.** |  | De werkgever zal tevens het loon doorbetalen en de aanvulling verstrekken wanneer de werknemer, in geval van arbeidsgeschiktheidverklaring, een second opinion van de uitvoeringsinstelling (UVI) kan overleggen waaruit zijn arbeidsongeschiktheid blijkt. | |
| **1.3.** |  | Na de hiervoor onder 1.2.1. bedoelde wachttijd zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering. | |
| **1.4.** |  | Na de hiervoor onder 1.2.1. 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 dan geldende maandinkomen en de WAO-uitkering tot 100% van het maandinkomen. Daarna geldt uitsluitend het bepaald in artikel 7.6.3 of 7.8. van deze cao. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering. | |
| **1.4.1.** |  | De werkgever is verplicht een (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemer, als hij daar vanwege de aard van zijn arbeidsongeschiktheid toe in staat is, passend werk aan te bieden.  Wanneer dit gezien de aard van de werkzaamheden in de onderneming niet mogelijk is, deelt de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer mee. Werkgever dient daarbij, ondersteund door een rapportage van de Arbodienst, aan te geven waarom dit niet mogelijk is en welke mogelijkheden zijn onderzocht om de werknemer passend werk aan te bieden. | |
| **1.5.** |  | Na de hiervoor onder 1.2.1. bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 52 weken op deze uitkering een aanvulling worden verstrekt tot 100% van het maandinkomen.  Voor de berekening van deze aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen. | |
| **1.6.** |  | Voor de hierboven onder 1.2., 1.2.1., 1.3., 1.4. en 1.5. genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. | |
| **1.7.** |  | Indien de periode van maximaal 2 jaar, als bedoeld in bo­venstaan­de leden, wordt onderbroken door een periode van vol­le­dige werkher­vatting van  6 maanden of korter, worden de peri­o­den van arbeids­ongeschiktheid voor de berekening van de bovengenoemde periode van 2 jaar samengeteld. | |
| **1.8.** |  | Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van voor de wetswijziging (1 augustus 1993). | |
| **1.9.** |  | De werknemer is verplicht aan de werkgever de benodigde informatie te geven bij het verhalen van schade als gevolg van arbeidsongeschiktheid waartoe de werkgever jegens derden een schadevergoeding kan doen gelden. | |
| **1.10.** |  | Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. | |
| **1.11.** |  | De loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. | |
| **1.12.** |  | De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van een werknemer die: | |
|  | a.  b.  c.  d.  e.  f. | door zijn opzet arbeidsongeschikt is geworden;  arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;  zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;  voor de tijd, waarin hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling (UVI) aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.  zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;  zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie; |
|  |  | De werkgever heeft het recht om de loonbetaling en aanvullingen op te schorten ten aanzien van een werknemer die: |
|  | g. | zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte; |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | De werkgever heeft het recht om de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die: | |
|  | h.  i. | weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel;  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.  Toepassing van deze sanctieregels vindt eerst plaats nadat de ondernemingsraad zijn instemming hieraan heeft verleend.  De werkgever is bereid de kosten van een deskundigenoordeel te vergoeden indien mocht blijken dat de werknemer op basis van dit deskundigenoordeel door UWV in het gelijk gesteld wordt. | |

**BIJLAGE XII**

**Overgangsafspraken cao Smurfit Kappa Mercurius B.V. en Smurfit Kappa Shared Services B.V. (Mercurius cao)**

Overgangsafspraken

**Cao artikelen**

Met ingang van 1 juli 2008 zijn alle artikelen en bijlagen uit de Smurfit Kappa cao Corrugated Nederland (Smurfit Kappa cao) van toepassing met uitzondering van:

Artikel 22: Regeling Pre/pensioen;

Artikel 23: Pensioenregeling;

Bijlage III: Regeling Pre/pensioen;

Voor alle werknemers die vallen onder de cao Smurfit Kappa Mercurius zal artikel 22, 23 en

Bijlage III van toepassing blijven totdat daar andere afspraken over worden gemaakt. Ook nieuwe werknemers die in dienst komen, worden in de pensioenregeling die op die locatie geldt, opgenomen.

###### BIJLAGE XIII

**FUNCTIEGROEPEN IN ORBA-PUNTEN**

|  |  |
| --- | --- |
| Groep I | 0 – 14,5 |
| Groep II | 15 – 29,5 |
| Groep III | 30 – 49,5 |
| Groep IV | 50 – 69,5 |
| Groep V | 70 – 89,5 |
| Groep VI | 90 – 104,5 |
| Groep VII | 105 – 117,5 |
| Groep VIII | 118 – 129,5 |
| Groep IX | 130 – 149,5 |
| Groep X | 150 – 169,5 |
| Groep XI | 170 – 189,5 |