

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 april 2015- 31 maart 2017



**Inspired Brands.
Intelligent World.™**

COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor:

- Avery DennisonMaterials Europe BV
- Avery Dennison Netherlands Investment II BV
- Avery Dennison BV
- Avery Dennison Materials Nederland BV
- Avery Dennison Treasury Management BV

Looptijd: 1 april 2015 – 31 maart 2017

Inhoud

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN.....	6
Artikel 1: Definities	6
Artikel 2: Duur en wijziging van de CAO en de oplossing van geschillen	9
Artikel 3: Deeltijdwerknemer	9
Artikel 4: Algemene verplichtingen van CAO-partijen.....	9
Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werkgever	10
Artikel 6: Algemene verplichtingen van de werknemer	12
HOOFDSTUK 2: INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	14
Artikel 1: Indiensttreding.....	14
Artikel 2: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	14
HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS.....	16
Artikel 1: Arbeidsduur en werktijden	16
Artikel 2: ATV-dagen of -diensten	17
Artikel 3: Brugdag en extra roostervrije dagen	18
Artikel 4: Overstap tussen verschillende dagdienstroosters (38 en 36 uur)	18
Artikel 5: Overstap tussen 5- en 3-ploegendienst.....	19
Artikel 6: Overige bepalingen	19
Artikel 7: Ploegentoeslag.....	19
Artikel 8: Consignatie.....	19
Artikel 9: Bereikbaarheidsdienst	20
Artikel 10: Feestdagentoeslag	21
Artikel 11: Overwerk en overwerktoeslag	21
Artikel 12: Overplaatsingsregeling.....	22
HOOFDSTUK 4: BELONING	24
Artikel 1: Functiegroepen en salaris	24
Artikel 2: Vakantietoeslag.....	26
Artikel 3: Eindejaarsuitkering	26

HOOFDSTUK 5	VAKANTIE EN VERLOF	28
Artikel 1:	Feestdagen.....	28
Artikel 2:	Geoorloofd verzuim	28
Artikel 3:	Vakantie	30
HOOFDSTUK 6:	ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	33
Artikel 1:	Verplichtingen van de werkgever	33
Artikel 2:	Verplichtingen van de werknemer.....	33
Artikel 3:	Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid	33
HOOFDSTUK 7:	PENSIOEN	37
Artikel 1:	Verplichte deelname.....	37
HOOFDSTUK 8:	OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN	38
Artikel 1:	Ziektekosten.....	38
Artikel 2:	Uitkering bij overlijden.....	38
Artikel 3:	Levensloopregeling	38
HOOFDSTUK 9:	INZETBAARHEID	39
Artikel 1:	Gezamenlijke verantwoordelijkheid	39
Artikel 2:	Employability.....	39
Artikel 3:	Levensfasegericht personeelsbeleid	39
HOOFDSTUK 10:	ARBEIDSMARKT EN REORGANISATIE	44
Artikel 1:	Arbeidsmarkt.....	44
Artikel 2:	Positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt	44
Artikel 3:	Reorganisatie	44
Bijlage 1	Salarisschalen.....	46
Bijlage 2	Vakbondsfaciliteiten	49
Bijlage 3	Beroepsprocedure functie-indeling	50
Bijlage 4	Tijdspaarregeling.....	51
Bijlage 5	Integrale tekst van het onderhandelingsresultaat CAO 2015 – 2017	53

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

- AveryDennisonMaterials Europe BV
- Avery Dennison Netherlands Investment II BV
- Avery Dennison BV
- Avery Dennison Materials Nederland BV
- Avery Dennison Treasury Management BV

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV Procesindustrie te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

De Unie te Culemborg

elk als partij aan werknemerszijde
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2015CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AWWN te Den Haag.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- 1.1.a. Werkgever: de partij aan werkgeverszijde, waarbij voor Avery Dennison BV te Utrecht geldt dat alleen voor de werknemer die niet behoort tot de business units Printer Systems en Shared Service Centre Utrecht, de werkingssfeer van de CAO van kracht is ;
- 1.1.b. Vakvereniging: elke partij aan werknemerszijde;
- 1.1.c. Werknemer: de persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 11 conform de ORBA classificatie. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair. Daar waar in deze CAO wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij';
- 1.1.d. 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;
- 1.1.e. Maand: een volle kalendermaand;
- 1.1.f. Week: een periode van zeven etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- 1.1.g. Dag: Een volle kalenderdag die begint om 00.00 uur;
- 1.1.h. Dienstrooster: Een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt en deze beëindigt en eventueel onderbreekt;
- 1.1.i. Normale arbeidsduur: De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband op basis van gemiddeld 8 uur per dag en een 5-daagse werkweek van 40 uur per week;
- 1.1.j. Maandsalaris: Het schaalsalaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen, vermeerderd met de eventuele Persoonlijke Toeslag (PT) en de ATV-toeslag;
- 1.1.k. Maandinkomen: Maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag;
- 1.1.l. Feitelijk genoten maandsalarissen:

- de som van de bruto maandsalarissen die de werknemer feitelijk heeft ontvangen, vermeerderd met de bruto maandsalarissen die de werknemer zou hebben ontvangen in de periode van zwangerschaps- en bevallingverlof en in de periode van ziekte ten gevolge van zwangerschap;
- 1.1.m. Jaarsalaris: de som van 12 maandsalarissen
- 1.1.n. Jaarinkomen: de som van de 12 maandinkomens plus 8% vakantietoeslag en 8% eindejaarsuitkering (jaarfactor= 13,92);
- 1.1.o. Ploegentoeslag: de vergoeding voor het werken in ploegen, uitgedrukt in een percentage dat wordt berekend over het schaalsalaris inclusief eventuele Persoonlijke Toeslag (PT);
- 1.1.p. ATV-toeslag: de vergoeding voor het ruilen van ATV-dagen in werkdagen, uitgedrukt in een percentage dat wordt berekend over het schaalsalaris inclusief eventuele Persoonlijke Toeslag (PT);
- 1.1.q. Consignatietoeslag: de vergoeding voor het verrichten van consignatiedienst, uitgedrukt in een percentage dat wordt berekend over het schaalsalaris inclusief eventuele Persoonlijke Toeslag (PT);
- 1.1.r. Uurloon: is gebaseerd op de normale arbeidsduur, bestaande uit het schaalsalaris plus eventuele Persoonlijke Toeslag (PT) gedeeld door 173,33 (het gemiddeld aantal betaalluren per maand);
- 1.1.s. Inconveniententoeslag: de vergoeding voor regelmatig werken buiten het normale dagdienstrooster en in het buitenland; de werkgever stelt de inconveniententoeslag in billijkheid vast;
- 1.1.t. Feestdagen: de nationale feestdagen zijnde nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei. De zon- en feestdagen worden geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten;
- 1.1.u. Partner: de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;

- 1.1.v. Personeelsgids: het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid;
- 1.1.w. Ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, in het vervolg aangeduid als OR;
- 1.1.x. Arbo-wet: de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Artikel 2: Duur en wijziging van de CAO en de oplossing van geschillen

- 1.2.1 Deze CAO treedt in werking per 1 april 2015 en eindigt op 31 maart 2017 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
- 1.2.2 Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
- 1.2.3 Als een van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het tweede lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de CAO te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
- 1.2.4 Het overleg als bedoeld in het derde lid moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.
- 1.2.5 Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze CAO, geen staking of uitsluiting toepassen.
- 1.2.6 Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze CAO niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de CAO in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

Artikel 3: Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zoals bedoeld in hoofdstuk 3 artikel 1, zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van CAO-partijen

- 1.4.1. De werkgever en vakverenigingen zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
- 1.4.2. De vakverenigingen zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze CAO door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze CAO onverminderd het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met vierde lid van dit hoofdstuk. Ook zullen zij hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming, ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.

- 1.4.3 De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze CAO, onverminderd het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met vierde lid van dit hoofdstuk.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werkgever

- 1.5.1. Deze CAO heeft een standaardkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten voor- of nadele van de werknemer zijn niet geldig. De werkgever zal een exemplaar van deze CAO, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer beschikbaar stellen.
- 1.5.2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO en het eventueel geldende personeelsgids.
- 1.5.3. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
- 1.5.4. De werkgever zal maatregelen nemen, welke nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming en hierover overleggen met de OR.
- 1.5.5. Indien de werkgever erkent dat sprake is van een onveilige situatie worden maatregelen genomen om de situatie te verbeteren.
- 1.5.6. Als er sprake is van een onveilige situatie of een verschil van mening over de mate van onveiligheid is voorgelegd aan de OR is het de werknemer toegestaan het werk te staken, tenzij hij bevoegd is om hier tegen op te treden.
- 1.5.7. De werkgever zal de milieu-hygiënische aansprakelijkheid, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen bij de OR.
- 1.5.8. Tijdens het overleg met vakorganisaties, zoals bedoeld in artikel 1.5.17, kunnen de arbeidsomstandigheden en aangelegenheden het milieu aangaande binnen de onderneming besproken worden, wanneer daartoe naar de mening van de werkgever of vakverenigingen aanleiding bestaat.
- 1.5.9. Een werknemer kan altijd een voor het milieu belastende c.q. gevaarlijke situatie via zijn leidinggevende melden aan de bedrijfsleiding. De werkgever zal vervolgens in overleg met de OR maatregelen nemen.
- 1.5.10. De werkgever zal door gerichte voorlichting en opleiding aandacht besteden aan veiligheid en milieuzorg.
- 1.5.11. De werkgever zal in samenspraak met de OR de milieubelasting die het gebruik van bepaalde stoffen en materialen op de onderscheiden werkplekken met zich meebrengt voor de werknemer inzichtelijk maken.

- 1.5.12. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het OR-reglement dient de werkgever, die overweegt:
- een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en / of
 - activiteiten te ontwikkelen, die ingrijpende dan wel belangrijke negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid – zowel kwalitatief als kwantitatief – kunnen hebben bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken. Daarbij zal de werkgever zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt,
 - de vakverenigingen, de OR en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de OR.
- 1.5.13. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de OR en de vakverenigingen inlichten; één en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de OR.
- 1.5.14. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de OR zal de werkgever de OR periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid. Bij de gegevens kunnen o.a. worden betrokken:
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelingssysteem;
 - mate van overwerk.
- 1.5.15. In het kader van het streven naar handhaving van de continuïteit zal werkgever tijdens de duur van de gemaakte afspraken niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen noodzakelijk maken. In dit geval zal de werkgever hiertoe niet besluiten dan na overleg met de OR en de vakverenigingen.
- 1.5.16. Rekening houdend met de taak en de positie van de OR alsmede met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
- indien er te vervullen vacatures ontstaan - onder meer door natuurlijk verloop - ook het eigen personeel gelegenheid geven hiernaar te solliciteren;
 - teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt voor alle werknemers te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (tijdelijke, volledige en deeltijdvacatures) met de daarvoor gevraagde bijzonderheden te publiceren;
 - als onderdeel van het totale sociale beleid speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers). Daarbij zal terdege rekening worden gehouden met de relevante wetgeving op deze gebieden. Eén en ander zal op verzoek inzichtelijk worden gemaakt aan de vakverenigingen en andere bevoegde instanties;
 - het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de OR hierover worden geïnformeerd; uitgangspunt is dat eventueel slechts gebruik zal mogen worden gemaakt

van uitzendbureaus met vergunning van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

- 1.5.17. Naast het overleg met de OR en rekening houdend met de positie van de OR zullen minimaal eens per half jaar rechtstreekse contacten tussen werkgever en de vakverenigingen plaatshebben. In deze gesprekken zal de werkgever informatie verstrekken die betrekking heeft op alle voorgenomen plannen - waaronder begrepen investeringsplannen - die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven en met name op die welke aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich brengen.
- 1.5.18. Regeling werkgeversbijdrage
De werkgever verstrekt een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Procesindustrie, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling de vakverenigingen, zoals deze is of zal worden verlengd.
- 1.5.19. Faciliteren vakbondscontributie
Gedurende de looptijd van de CAO zal Avery Dennison de gebruikelijke fiscale behandeling van de vakbondscontributie faciliteren via de WKR. Jaarlijks kan de vakbondscontributie worden gedeclareerd. Deze contributie wordt bruto ingehouden op het salaris en netto verrekend via de loonstrook. De verrekening van de contributie vindt plaats – mits tijdig en voor 1 december 2015 doorgegeven aan de afdeling salarisadministratie in de maand december. Latere indiening betekent latere verrekening.
- 1.5.20 Indexatie nominale CAO bedragen.
Voor de nieuwe en alle toekomstige CAO's is overeengekomen dat de in de CAO genoemde nominale bedragen worden geïndexeerd met het percentage van de in die CAO overeengekomen salarisverhoging.

Artikel 6: Algemene verplichtingen van de werknemer

- 1.6.1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
- 1.6.2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
- 1.6.3. De werknemer heeft de plicht om iedere onveilige situatie via zijn leidinggevende te melden aan de veiligheidsfunctionaris de veiligheidsvoorschriften op te volgen.
- 1.6.4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan de voor hem geldende werktijdregeling.
- 1.6.5. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.

- 1.6.6. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Indien de werkgever op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen de eerder verleende toestemming - met in achtneming van een redelijke termijn - intrekt, kan de werkgever niet tot schadevergoeding worden aangesproken. De werknemer is gehouden de werkgever tijdig van te voren te informeren over de aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden die hij verricht voor een derde. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen in de personeelsgids en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 6.3 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
- 1.6.7. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis tegenover de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk te melden. De werknemer is gehouden de werkgever tijdig – zo mogelijk van te voren – te informeren over de aanvangs- en eindtijden van zijn werkzaamheden in het kader van een verbintenis zoals in dit artikellid bedoeld.
- 1.6.8. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstrekte geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever of diens cliënten bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
- 1.6.9. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.
- 1.6.10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard.

HOOFDSTUK 2: INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 1: *Indiensttreding*

- 2.1.1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. Indien het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft voor korter dan twee jaar of indien er in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen kalender einddatum is bepaald, geldt een proeftijd van een maand. In individuele arbeidsovereenkomsten kan een kortere termijn worden overeengekomen. In afwijking van het bovenstaande is er geen proeftijd mogelijk bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden.
- 2.1.2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
- a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor bepaalde tijd
- In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij sprake is van een stilzwijgend voortgezette arbeidsovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW).

Artikel 2: *Beëindiging van de arbeidsovereenkomst*

- 2.2.1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden (in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW) en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 1 van dit hoofdstuk, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt:
- a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van de wettelijke regels bij opzegging (zie het bepaalde in artikel 7:672 BW).
 - b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- 2.2.2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- 2.2.3. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer een maand voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
- 2.2.4. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van de stilzwijgend voortgezette arbeidsovereenkomst (zie artikelen Boek 7:667 en 668 BW).

2.2.5. Het bepaalde in Boek 7:670 lid 1 onder a (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer met AOW gerechtigde leeftijd en ouder, alsmede voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst als bedoeld onder artikel lid 2b niet van toepassing. Indien in afwijking van het voorgaande artikellid de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel de werknemer met AOW gerechtigde leeftijd ¹en ouder in dienst wordt genomen, zal een opzeggingstermijn van een maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS

Artikel 1: Arbeidsduur en werktijden

- 3.1.1. De normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 8 uur per dag en bij een 5-daagse werkweek 40 uur per week.
- 3.1.2. Voor werken op feestdagen: zie artikel 5.1.1.
- 3.1.3. De in lid 1 genoemde arbeidsduur wordt verkort door het toekennen van ATV-dagen extra vrije tijd per jaar.
- 3.1.4. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- a. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en waarin gedurende 5 dagen wordt gewerkt tussen 07.00 uur en 18.00 uur, en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van:
 1. 38 uur per week door toekenning van 13 ATV-dagen per jaar; of
 2. 36 uur per week door toekenning van 26 ATV-dagen per jaar;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van twee aaneengesloten weken omvat, waarin gedurende vijf dagen van de week afwisselend wordt gewerkt in ochtend- of middag-/avonddiensten en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van:
 1. 36 uur per week door toekenning van 26 ATV-dagen per jaar; of
 2. 38 uur per week door toekenning van 13 ATV-dagen per jaar;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van drie aaneengesloten weken omvat waarin gedurende vijf dagen van de week afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, middag- of nachtdiensten waarbij de start op maandagochtend is en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van:
 1. 36 uur per week door toekenning van 26 ATV-dagen per jaar of
 2. 38 uur per week door toekenning van 13 ATV-dagen per jaar;
 - d. een verlengd 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van drie aaneengesloten weken omvat waarin gedurende zes dagen afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, middag- of nachtdiensten waarbij de start op een andere dienst dan maandagochtend is en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van:
 1. 36 uur per week door toekenning van 26 ATV-dagen per jaar of
 2. 38 uur per week door toekenning van 13 ATV-dagen per jaar;
 - e. een 4-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 4 weken omvat, waarin gedurende 7 dagen afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, middag- of nachtdiensten en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week (op dit rooster zijn geen ATV- of inhaaluren van toepassing).
 - f. een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken waarin gedurende 7 dagen afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, middag- of nachtdiensten, met een gemiddelde arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis (op dit rooster zijn 16 inhaaluren van toepassing die in dagdienst voor training en werkoverleg aangewend zullen worden, hierdoor komt de gemiddelde arbeidsduur op 33,9 uur).
- 3.1.5. De arbeid wordt georganiseerd binnen de uiterste normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, tenzij deze overeenkomst anders aangeeft.
- 3.1.6. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

- 3.1.7. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- 3.1.8. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
- 3.1.9. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.
- 3.1.10. De werkgever stelt met in acht name van de bepalingen uit de Wet op de Ondernemingsraden de werktijden vast en houdt daarbij, voor zover redelijkerwijs mogelijk, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
- 3.1.11. Een vastgesteld dienstrooster en eventueel een wijziging van een vastgesteld rooster wordt door de werkgever ten minste 28 dagen voorafgaand aan de ingangsdatum aan de betrokken werknemers bekend gemaakt. Dit geldt ook bij een wijziging van een eenmaal vastgesteld rooster.
- 3.1.12. Incidentele positieve afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in artikel 1 van dit hoofdstuk bedoelde werkweken.
- 3.1.13. De werkgever zal een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken, serieus onderzoeken en het verzoek zal, indien mogelijk, worden gehonoreerd.
 - a. Indien er omstandigheden zijn die het werken in deeltijd onmogelijk maken, dient de werkgever dit gemotiveerd aan de werknemer die het verzoek heeft ingediend, mede te delen.
 - b. Indien de werknemer van mening is dat de werkgever het verzoek tot het werken in deeltijd op verkeerde of onvoldoende gemotiveerde gronden heeft afgewezen, kan binnen 1 maand na het bekend worden van dit besluit, de werknemer beroep aantekenen bij een beoordelingscommissie.
 - c. Deze commissie bestaat uit de voorzitters van de ondernemingsraden en een afgevaardigde van de afdeling Human Resources.
 - d. De beoordelingscommissie kan het genomen besluit bekrachtigen dan wel tot de conclusie komen dat de werkgever het besluit dient te heroverwegen.
 - e. De beoordelingscommissie kan ook worden geraadpleegd als een werknemer van mening is dat zijn loopbaan, als direct gevolg van zijn werken in deeltijd, schade ondervindt.

Artikel 2: *ATV-dagen of -diensten*

- 3.2.1. Op ATV-dagen wordt door de werknemer, waarvoor deze zijn vastgesteld, niet gewerkt met behoud van salaris. Per afdeling of groep van werknemers worden deze dagen door de werkgever in overleg met de OR ingeroosterd; een ATV-dag of -dienst heeft derhalve het karakter van een roostervrije dag of dienst.
- 3.2.2. De ATV-dagen of -diensten worden na overleg met de betrokken werknemer door de werkgever vastgesteld.
- 3.2.3. Indien er een systeem is van vrij op te nemen ATV-dagen, bouwt de werknemer per maand een ATV-recht op, d.w.z. dat bij langdurige ziekte de ATV-rechten vervallen. Indien een

- werknemer op een ATV-dag of -dienst arbeidsongeschikt is, geeft dit geen recht op een compenserende ATV-dag of -dienst.
- 3.2.4. Voor de niet-continu-ploegendiensten zal de arbeidstijdverkorting bij voorkeur worden ingevuld in hele diensten. Voor de dagdiensten zal zonodig een per afdeling verschillende regeling worden getroffen
- 3.2.5. Partijen houden de mogelijkheid open om de ruimte van een deel van het aantal in artikel 3.3.4 aangegeven ATV-dagen bij nader te maken overeenkomst op andere wijze aan te wenden, waarbij de waarde van een ATV-dag wordt gesteld op 0,45% van het jaarsalaris.

Artikel 3: Brugdag en extra roostervrije dagen

- 3.3.1. Voor de werknemer die werkzaam is in dagdienst zal de werkgever per kalenderjaar een extra vrije dag met behoud van salaris vaststellen. Deze dag zal in de vorm van een zogenaamde brugdag collectief of individueel genoten dienen te worden.
- 3.3.2. Voor de werknemer die werkzaam is in de 2-ploegdienst zal de werkgever per contractjaar twee extra vrije dagen met behoud van maandinkomen vaststellen.
- 3.3.3. Voor de werknemer in de 3-ploegdienst en de verlengde 3-ploegdienst zal de werkgever per contractjaar drie extra vrije dagen met behoud van maandinkomen vaststellen.
- 3.3.4. Voor de werknemer in de 4- en 5-ploegdienst, die een volledig jaar in volcontinudienst heeft gewerkt, zal de werkgever per contractjaar twee extra vrije dagen met behoud van maandinkomen vaststellen.
- 3.3.5. De in sub 2, 3 en 4 bedoelde dagen zullen in de vorm van collectief vast te stellen of individueel in het rooster vastgelegde extra roostervrije dagen genoten dienen te worden.
- 3.3.6. De niet opgenomen brugdag of extra roostervrije dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar waarin zij zijn toegekend, indien de werknemer, ook in geval van arbeidsongeschiktheid, niet in staat was deze dagen te genieten.

Artikel 4: Overstap tussen verschillende dagdienstroosters (38 en 36 uur)

- 3.4.1. De werknemer, werkzaam in een dagdienstrooster, die van een 38-urige naar een 36-urige werkweek wil overgaan, of omgekeerd, kan dit op 1 januari van een bepaald jaar laten ingaan.
- 3.4.2. De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken moet dit, via zijn leidinggevende, voor 1 december van het jaar, voorafgaand op het jaar waarop hij dit wil laten ingaan, doorgeven.
- 3.4.3. Bij de overstap van het dienstrooster met gemiddeld 36 uur naar gemiddeld 38 uur ontvangt de werknemer 4% ATV-toeslag. Bij de stap van 38 naar 36 uur verdwijnt de ATV-toeslag.
- 3.4.4. Eventuele knelpunten ook voor zover ontstaan door de arbeidsmarkt zullen in overleg met de OR worden opgelost.

Artikel 5: Overstap tussen 5- en 3-ploegendienst

- 3.5.1. Een werknemer in een vast 5-ploegendienststelsel kan worden verzocht om tijdelijk, voor de duur van ten hoogste twee maanden, om in een 3-ploegendienststelsel te werken. In ruil voor de te werken uren, 36 in plaats van 33,6 uren, behoudt hij zijn 5-ploegentoeslag. Dit geldt voor de vakantieperiodes.

Artikel 6: Overige bepalingen

- 3.6.1. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage II.

Tijdgerelateerde toeslagen

Artikel 7: Ploegentoeslag

- 3.7.1. De werknemer ontvangt voor geregelde arbeid in ploegendienst de volgende toeslag op het maandsalaris:

- de 2-ploegendienst:	14%;
- de 3-ploegendienst:	17%;
- de 3-ploegendienst (verlengd):	19%;
- de 4-ploegendienst:	22%;
- de 5-ploegendienst:	24,5%.

Genoemde percentages worden berekend over het schaaalaris en een eventuele Persoonlijke Toeslag (PT), behalve wanneer de PT is ontstaan door de invoering van de ORBA-functie-indeling, c.q. -inschaling.

De werkgever geeft in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid aan een werknemer die werkzaam is in de 3-ploegendienst de garantie dat deze nooit minder dan de ploegentoeslag voor de 2-ploegendienst zal ontvangen (zie hiervoor ook Levensfasegericht personeelsbeleid in artikel 9.3.3).

Artikel 8: Consignatie

- 3.8.1. Indien de productie- en productie-gebonden werknemer in opdracht van de werkgever buiten zijn vastgestelde werktijden geconsigneerd is, ontvangt hij voor elke dag consignatie op:
- maandag tot en met vrijdag 1,25%;
 - zaterdagen en zondagen 2,75%;
 - feestdagen 3,75%.

Genoemde percentages worden berekend over het schaaalaris en een eventuele Persoonlijke Toeslag (PT), behalve wanneer de PT is ontstaan door de invoering van de ORBA-functie-indeling, c.q. -inschaling.

- 3.8.2. Wordt de werknemer tijdens consignatie in opdracht van de werkgever opgeroepen om arbeid te verrichten, dan ontvangt hij over deze uren de toeslagen conform artikel 3.11.7. De arbeidsuren zelf worden beloond conform de dagdienststaffel van artikel 3.11.7. De arbeidstijd bij een oproep start op het moment van de oproep en eindigt bij het einde van de daaruit voortvloeiende werkzaamheden. Per oproep wordt minimaal een half uur arbeidstijd gerekend, waarbij oproepen die binnen een half uur na elkaar plaatsvinden als één oproep worden beschouwd.
- 3.8.3 De consignatieweek begint op maandagochtend om 08.00 uur en eindigt de maandag daaropvolgend om 08.00 uur. Er zijn 7 consignatiedagen per week.
- 3.8.4. Wordt de werknemer na een normale werkdag tussen 16.30 en 23.00 uur opgeroepen, dan begint de volgende werkdag op de normale tijd.
- 3.8.5. Wordt de werknemer na 23.00 uur opgeroepen en dient hij een periode te werken, dan moet een rustpauze van 8 uren in acht worden genomen. Wordt de werknemer na 05.00 uur opgeroepen dan werkt men 8 aaneengesloten uren die als een normale werkdag worden beschouwd.
- 3.8.6. De werknemer die ziek is in een week waarin hij conform het rooster consignatie zou hebben moeten lopen, behoudt de toeslag.
- 3.8.7. Wanneer de werknemer opgeroepen wordt, dient hij binnen maximaal 45 minuten op de plaats van de oproep te zijn.
- 3.8.8. Indien geen company car voorhanden is, dan worden de reiskosten vergoed volgens de gebruikelijke regeling.
- 3.8.9. De werkgever stelt een halfjaarrooster op, waarin wordt aangegeven wanneer de werknemer is ingepland voor consignatiedienst.
- 3.8.10. De werkgever zal zich inspannen om minimaal 4 werknemers beschikbaar te hebben voor consignatie.
- 3.8.11. De verplichting tot het lopen van consignatiediensten geldt niet voor de werknemer van 57jaar en ouder. Indien een werknemer de leeftijd van 57 jaar bereikt en de consignatie wenst te beëindigen dan geldt er een afbouwregeling conform de afbouw ploegentoeslag in artikel 3.12.2 lid a en b.

Artikel 9: Bereikbaarheidsdienst

- 3.9.1 De niet productie en productie-gebonden werknemer, kan op verzoek van de werkgever in aanmerking komen voor een bereikbaarheidsdienst (zie ook bijlage 2 van de Personeelsgids).

- 3.9.2 De werknemer die hiervoor in aanmerking komt kan werkzaam zijn binnen o.a. Planning, Q&A, ICT. Voorwaarde is dat hij is ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 9. De vergoeding bedraagt per 1 juli 2015 € 167,26 en per 1 juli 2016 € 170,61 bruto per maand. Daar waar werknemers op structurele basis alleen bovenaan de bereikbaarheidslijst staan bedraagt de vergoeding per 1 juli 2015 € 216,60 per maand en per 1 juli 2016 € 220,93 bruto per maand. De verantwoordelijke lijnmanager moet dit goedkeuren.

Artikel 10: Feestdagtoeslag

- 3.10.1. Voor de werknemer in de 4- en 5-ploegendienst geldt een feestdagtoeslag voor feitelijk op feestdagen ingeroosterde gewerkte uren à 100% van het uurloon. De feestdagtoeslag vangt aan bij de nachtdienst voorafgaande aan de feestdag en eindigt bij aanvang van de nachtdienst op de desbetreffende feestdag. Over overwerk wordt geen feestdagtoeslag betaald.

Artikel 11: Overwerk en overwerktoeslag

- 3.11.1. De overwerkregeling geldt voor de werknemer in salarisgroep 1 tot en met 7 in een productie-gebonden functie.
- 3.11.2. Onder overwerk worden de uren verstaan die door de werknemer in opdracht van de werkgever buiten de vastgestelde werktijdregeling worden gewerkt. Deze uren worden uitbetaald met een toeslag over het uurloon volgens de tabel in sub 7. De werknemer kan niet verlangen dat hem in plaats daarvan extra vrije tijd wordt verleend. Afwijkingen van de vastgestelde werktijden per dienst van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.
- 3.11.3. De deeltijdwerknemer die buiten de kantoortijden van 08.00 uur en 17.30 uur wordt verzocht overwerk te verrichten, komt in aanmerking voor een overwerktoeslag conform de tabel in sub 7. Meeruren binnen de tijden tussen 08.00 uur en 17.30 uur worden maandelijks vergoed tegen 100% van het uurloon, waarbij de vergoeding wordt meegenomen in de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
- 3.11.4. Overwerk dient zo veel mogelijk te worden beperkt.
- 3.11.5. De werknemer in de leeftijd vanaf 55 jaar kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
- 3.11.6. De niet productie-gebonden werknemer in salarisgroep 1 tot en met 7 die productieproeven begeleidt in verband met productontwikkeling en in dat kader regelmatig buiten zijn normale dagdienstrooster en in het buitenland werkt, heeft recht op een inconvenientietoeslag, door de werkgever in billijkheid vast te stellen.

3.11.7. De overwerktoeslagen als percentage van het uurloon zijn als volgt:

	2 uur voor en na ma 07.00 uur t/m za 07.00 uur	Za 07.00 uur tot zo 24.00 uur	Ma 00.00 uur tot za 07.00 uur	RV-dagen vrij 23.00 uur tot ma 07.00 uur	Overige uren op RV-dagen	Overige uren
5-ploeg	165%	-----	-----	300%	200%	180%
4-ploeg	165%	300%	-----	300%	200%	180%
2-, 3-ploeg	145%	300%	200%	-----	-----	155%
Dagdienst	125%	300%	200%	-----	-----	150%

3.11.7.

- a. Alle overwerktoeslagen zijn inclusief het uurloon op basis van de normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week en een uurwaarde van 1/173,33 (zie definitie in artikel 1.1.r).
- b. Naar keuze van de werknemer worden overuren en de toeslagen daarop vergoed op een van de onderstaande manieren:
 - Overuren en toeslagen worden vergoed in geld;
 - Overuren worden vergoed in betaalde vrije tijd (tot een maximum van 5 dagen per jaar), toeslagen worden vergoed in geld onder aftrek van het aantal uren tegen 100% dat de werknemer als tijd-voor-tijd heeft genoten.

Artikel 12: Overplaatsingsregeling

3.12.1. Bij overplaatsing van de werknemer van dagdienst naar ploegendienst, of van 2- naar 3-, resp. naar 4- of 5-ploegendienst, geldt de (hogere) ploegentoeslag vanaf de dag of dienst waarop de overplaatsing ingaat.

3.12.2. Voor terugplaatsing van de werknemer, met uitzondering van die op grond van promotie, het eindigen van een tijdelijk op proef ingesteld rooster dat maximaal zes maanden is gelopen, en anders dan op eigen verzoek, geldt vanaf de dag waarop de overplaatsing van een hoger betaald ploegenrooster naar een lager betaald (ploegen-)rooster ingaat, de volgende afbouwregeling:

- a. - m.i.v. de 1e maand: 100% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
- m.i.v. de 2e maand: 80% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
- m.i.v. de 3e maand: 60% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
- m.i.v. de 4e maand: 40% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
- m.i.v. de 5e maand: 20% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
- m.i.v. de 6e maand: 0% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag.

- b. Indien de werknemer op het moment van terugplaatsing 5 jaar of langer aaneengesloten in het hoger betaalde rooster werkzaam is geweest, geldt voor elke maand: 2 maanden;
 - c. Bij overplaatsing van de werknemer naar een 4-ploegentoeslag vanuit een 5-ploegentoeslag zal de afbouwregeling zoals omschreven staat bij 2.a. gelden en zal de afbouw van de ploegentoeslag 6 maanden duren.
- 3.12.3. Indien de werkgever op verzoek van de werknemer tot overplaatsing overgaat, geldt de regel dat de toeslag, behorend bij de ploegendienst waarnaar wordt overgeplaatst, met ingang van de maand volgend op de overplaatsing zal worden uitbetaald.
- 3.12.4. De werknemer van 57 jaar en ouder die daartoe de wens te kennen geeft, kan vanaf deze leeftijd, indien een passende functie beschikbaar is, van ploegendienst worden overgeplaatst in dagdienst tegen gelijktijdige inlevering van 25% van de op dat moment toegekende ploegentoeslag.
- 3.12.5. De werkgever zal zich inspannen om voor de werknemer van 55 jaar en ouder zonodig, op voordracht van het Sociaal Medisch Team, passend ander werk of werk in een ander rooster te zoeken binnen de onderneming. Indien de werknemer van 55 jaar en ouder op medisch-sociale indicatie naar een lager betaald rooster wordt geplaatst, zal geen afbouw van de "toeslag voor het werken in een hoger betaald rooster" plaatsvinden.

HOOFDSTUK 4: BELONING

Artikel 1: Functiegroepen en salaris

4.1.1. Algemeen

- a. De functies van de werknemer is of wordt op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen met bijbehorende ORBA-classificatie. Deze classificatie ligt ter inzage bij de afdeling Human Resources.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een aanvangssalaris en een eindsalaris. (Zie bijlage 1).
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk een mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage 5.
- e. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het inkomen met een evenredig deel verminderd.

4.1.2. Aanloopschaal

De aanloopschalen a1-a3 zijn met name bedoeld voor toepassing voor tijdelijke en eenvoudige (vakantie) werkzaamheden.

4.1.3 Algemene salarisverhogingen

Per 1 juli 2015 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2 %. Met ingang van 1 juli 2016 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2%. Het salaris gebouwd zal met deze verhogingen worden aangepast.

4.1.4. Salarisherziening

- a. Herziening van het salaris vindt plaats op grond van beoordeling in beginsel éénmaal per jaar op 1 mei van enig jaar.

4.1.5. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer in salarisgroep 1 tot en met 5 die tijdelijk op verzoek van de werkgever een andere, hoger ingedeelde, functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal van zijn eigen functie.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 10 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een vervangingstoeslag van 5% van het maandsalaris per dag dat de waarneming heeft geduurd. Kortere vervangingsperiodes en vervanging tijdens de fabrieksvakantie leiden niet tot het verwerven van een vervangingstoeslag.
- c. Deze vergoeding wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.
- d. Geen recht op een vervangingstoeslag bestaat echter als het inkomen van de vervangende werknemer 105 procent of meer bedraagt van het schaalsalaris behorende bij salarisschaal 5.

- e. De werknemer kan op grond van een tijdelijke waarneming van een hogere functie geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in een hogere functie.

4.1.6. Promotie

- a. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op de dag waarop de promotie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil (of: het verschil) tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken schalen.
- c. De werknemer die bij de promotie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste (bijvoorbeeld) 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
- d. Indien de promotie plaatsvindt in de periode van 3 (of 6) maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven.

4.1.7. Demotie

- a. Indien de indeling van de medewerker in de salarisschaal bij terugplaatsing op eigen verzoek dan wel bij terugplaatsing op verzoek van de werkgever, maar wel op basis van wederzijds goedvinden, hoger is dan de indeling van de functie volgens ORBA, wordt de medewerker teruggeplaatst in salarisschaal en wordt een afbouwregeling van het salaris gehanteerd tot het maximum van de salarisschaal behorend bij de functie-indeling.
- b. Indien de werknemer op het moment van plaatsing in de lagere salarisschaal 50 jaar of ouder is EN minimaal 5 jaar heeft gefunctioneerd in de oude functie, geldt voor elke maand in het bovenstaande schema 2 maanden (dus totale termijn van afbouw: 2 jaar).
- c. De pensioengrondslag blijft gehandhaafd op het niveau voorafgaand aan het besluit tot demotie, voor de werknemer die 57 jaar of ouder is. Bij handhaving van de arbeidsovereenkomst tot de pensioendatum blijven werkgever en werknemer doorgaan met de opbouw van de pensioenrechten conform de huidige opbouw. De pensioengrondslag zal jaarlijks worden vastgesteld in lijn met de in de CAO af te spreken verhogingen. De franchise zal eveneens jaarlijks volgens de regels van het pensioenreglement worden verhoogd.
- d. De afbouwregeling die zal worden gehanteerd is als volgt:
 - maand 1 t/m 3:100 % van het salaris;
 - maand 4 t/m 6: 80% van het verschil van salaris en maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie;
 - maand 7 en 8: 60% van het verschil van salaris en maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie;
 - maand 9 en 10:40% van het verschil van salaris en maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie;
 - maand 11 en 12: 20% van het verschil van salaris en maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie;
 - vanaf 1 jaar na ingangsdatum van de nieuwe, lagere functie: geen aanvullingmeer.)
- e. De afbouwregeling is een minimumbepaling.

- 4.1.8. Arbeidsgehandicapte werknemer
- a. 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.
 - b. Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan de werkgever het salaris evenredig verlagen.
- 4.1.9 Passende functie: een functie bij Avery Dennison die naar het oordeel van de werkgever, gelet op de persoonlijke mogelijkheden van de werknemer, aansluit bij de opleiding, ervaring en competenties van die werknemer en waarvan de salarisschaal niet meer dan 1 schaal hoger of lager is ingedeeld. Bij een geschil tussen de werkgever en werknemer over de passendheid van een functie, kan de werknemer een beroep op de beroepsprocedure gelijk aan de beroepsprocedure functie-indeling zoals opgenomen in deze cao.
- 4.1.10 Ongeoorloofd verzuim
Over ongeoorloofd verzuim is geen salaris verschuldigd.
- 4.1.11 Uitbetaling
- a. Het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand uitbetaald.
 - b. De uitbetaling geschiedt per kalendermaand door overmaking ervan op de door de werknemer aan de loonadministratie daartoe opgegeven bankrekening.
- 4.1.12 Beloning uitzendkrachten
Voor het bepalen van het maandsalaris van uitzendkrachten, hanteert werkgever de CAO-schaalsalarissen.

Artikel 2: Vakantietoeslag

- 4.2.1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni van het volgende jaar.
- 4.2.2. De werknemer ontvangt in de maand mei van enig jaar 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijk genoten maandsalarissen en de eventuele ploegentoeslag, ATV-toeslag en persoonlijke toeslag in het vakantietoeslagjaar.
- 4.2.3. Voor de werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is, geldt een minimum per 1 juli 2015 van €1660,95 en per 1 juli 2016 van €1694,17 bruto per vol vakantiejaar dienstverband voor de functievolwassen werknemer.
- 4.2.4. Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn inbegrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens WAO, IVA, WGA en WW.

Artikel 3: Eindejaarsuitkering

- 4.3.1. Uiterlijk in de maand december van enig jaar ontvangt de werknemer een eindejaarsuitkering ter grootte van 8% van het jaarinkomen van het lopende jaar.

- 4.3.2. De werknemer met wie vóór december van het lopende jaar de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, anders dan door eigen toedoen, ontvangt het tijdsevenredig berekende deel van de uitkering bij de eindafrekening.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 1: Feestdagen

- 5.1.1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt , tenzij het arbeid in 4- of 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
- 5.1.2. De aanvang en stop van ploegdiensten tijdens feestdagen ziet er als volgt uit:
- voor de 2-, 3-, verlengde 3-ploegendienst: om 07.00 uur;
 - voor de 4- en 5-ploegendienst: om 23.00 uur, met uitzondering van de kerststop en de stop van Oud en Nieuw (zie artikel 5.1.5).
- 5.1.3. Indiende werknemer op grond van de geldende werktijdregeling is ingedeeld voor werkzaamheden gedurende een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, maar er wordt conform lid 1 geen werk verricht, dan wordt een, op basis van de werktijdenregeling, evenredig deel van het maandsalaris over die feestdag doorbetaald.
- 5.1.4. Indien een werknemer in afwijking van lid 1 op een feestdag arbeid moet verrichten, dan worden hem, naast betaling van het salaris, ter compensatie evenveel verlofuren toegekend als dat hij feitelijk op die feestdag arbeid heeft verricht.
- 5.1.5. Voor de werknemer in de 4- en 5-ploegendienst geldt een kerststop van 56 uur. Deze loopt van 24 december 15.00 uur tot 26 december 23.00 uur. De stop van Oud en Nieuw duurt 48 uur en loopt van 31 december 07.00 uur tot 2 januari 07.00 uur (de feitelijk ingeroosterde diensten binnen deze stop worden niet ten laste van het vakantiegoed gebracht).

Artikel 2: Geoorloofd verzuim

- 5.2.1. In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 7:628 BW geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
- a. van de dag van overlijden tot en met de dag der uitvaart bij het overlijden van de partner van de werknemer of van één van zijn kinderen of pleegkinderen;
 - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst op de dag der uitvaart van ouders van de werknemer en niet onder a genoemde kinderen;
 - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende twee dagen of diensten bij de bevalling van zijn partner, of zoveel langer als de bevalling duurt;

- e. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daaropvolgende dag;
 - f. gedurende één dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - g. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag of dienst, indien de werknemer ten gevolge van vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding van salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
 - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 4 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - l. in het jaar voorafgaand aan zijn pensionering gedurende maximaal 5 dagen teneinde deel te nemen aan een prepensioneringscursus;
 - m. gedurende maximaal één maal per 3 jaar 1 dag voor verhuizing van de werknemer;
 - n. gedurende maximaal één dag of dienst per jaar voor verlenging van de verblijfsvergunning resp. verblijfspapieren voor buitenlandse werknemers;
 - o. In overleg met de afdelingsmanager en de afdeling Human Resources kan, op verzoek van de werknemer bij zeer ernstige calamiteiten (zoals rouwverwerking, stervensbegeleiding), beperkt buitengewoon verlof verstrekt worden.
- 5.2.2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer betaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen;
 - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, een en ander als bedoeld in artikel 9.3.1 van deze cao.
- Het verzoek om vrijaf voor een van de onder a. en b. bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

- 5.2.3. Onder betaald verlof wordt verstaan het gerechtvaardigd afwezig zijn op tijden waarop de werknemer op basis van de geldende werktijdenregeling geacht wordt arbeid te verrichten onder doorbetaling van een evenredig deel van het van het maandsalaris.
- 5.2.4. Indien een werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht op ouderschapsverlof, heeft een en ander geen gevolgen voor de pensioenopbouw en voor het van toepassing zijn van de ziektekostenverzekeringsregeling.
- 5.2.5. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek (on)betaald verlof verlenen indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.
- 5.2.6. Mantelzorg
- a. Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.
 - b. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn.
 - c. CAO-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer.
 - d. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

Artikel 3: Vakantie

- 5.3.1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- 5.3.2. De werknemer heeft per vakantiejaar:
- a. een wettelijk recht op vakantie met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt, van vier maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week (20 dagen voor de werknemer met een voltijd dienstverband).
 - b. naast de vakantierechten genoemd in lid 2 onder a recht op 4 dagen vakantie met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt.
 - c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen vakantie met behoud van salaris.
 - d. De werknemer die de eerste 2, dan wel de eerste 4 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op 1 dan wel 2 dagen extra vakantie. Hij krijgt dit recht aan het begin van het vakantiejaar waarin hij deze diensttijd bereikt.

- e. De werknemer van 57 jaar en ouder heeft recht op de volgende extra vakantiedagen:

Bij het bereiken van de leeftijd:	Aantal extra vakantiedagen
57 jaar	1
58 jaar	2
59 jaar	3
60 jaar	4
61 jaar	5

- f. De werknemer kan maximaal 5 extra vakantiedagen per jaar kopen.
g. Voor partiel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage II is bepaald.

- 5.3.3. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in het vorige lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.3.4.
- 5.3.4. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.
- 5.3.5. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Hierbij dienen de volgende bepalingen in acht te worden genomen:
- a. Van de in artikel 5.3.2 genoemde vakantie zullen als regel drie weken aaneengesloten worden verleend, inclusief vier weekenden tenzij de bepalingen van lid 7 van toepassing zijn. De werknemer, die volgens rooster op zaterdag en/of zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 4 zaterdagen en 4 zondagen opnemen. De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 4 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de OR. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genoten.
 - c. De werkgever kan met instemming van de OR bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
 - d. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet en gedurende die stopzetting voor alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie vaststelt, zal de betrokken werknemer de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever met instemming van de OR aangewezen tijdvak dienen op te nemen.
 - e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een door de werknemer aangevraagde vakantiedag als bedoeld in sub f, of met een feestdag als bedoeld in artikel 1.1.1, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de

werkgever of de OR er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen te doen opnemen.

- f. De werkgever kan – naast een aaneengesloten vakantie als bedoeld in lid b - ten hoogste 3 dagen of diensten als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt met instemming van de OR en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar.
- g. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst. Werkgever kan hier alleen wijzigingen op aanbrengen, na overleg met de werknemer, wanneer sprake is van een gewichtige reden zoals aangegeven in het BW.
- h. Op 1 mei zal aan de werknemer op zijn verzoek het opnemen van een vakantiedag bij voorrang worden toegestaan, tenzij hij op bedrijfstechnische of -economische gronden niet op het werk kan worden gemist.

5.3.6. Naast de van toepassing zijnde Vakantiewet, artikel 7:634 e.v. BW zijn de navolgende afspraken gemaakt. Opgebouwde vakantierechten dienen te worden genoten en zullen in beginsel, behoudens de situaties als bedoeld in dit artikel in lid 7, niet worden uitbetaald. Indien de werknemer aan het eind van een kalenderjaar op basis van lid 2 a en b van dit artikel meer dan 24 dagen heeft openstaan aan verlofaanspraak is de werkgever gerechtigd om in overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal moeten opnemen. De werkgever zal in overleg met de werknemer t.a.v. die dagen die het saldo van 24 dagen te boven gaan, een planning maken die er toe leidt dat binnen 6 maanden dat saldo boven 24 dagen is opgenomen.

De werknemer kan aan het einde van elk jaar de bovenwettelijke vakantie, zoals bedoeld in dit artikel in lid 2, tot een maximum van 5 vakantiedagen, alsmede 7 ATV-dagen, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, verkopen aan de werkgever dan wel reserveren. In bijlage VI is tevens de mogelijkheid tot tijdsparen in de tijdsspaarregeling nader uitgewerkt. :

5.3.7. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantierechten op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1: Verplichtingen van de werkgever

6.1.1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling).

Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

Een gemiddeld verzuimpercentage dat de 4,5% te boven gaat zal voor de werkgever aanleiding zijn voor een discussie met CAO-partijen om te komen tot verzuimbepurende maatregelen.

Artikel 2: Verplichtingen van de werknemer

6.3.2. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

Artikel 3: Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

6.3.1. Wetgeving

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

6.3.2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

6.3.3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in lid 2, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

6.3.4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer

geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

- 6.3.5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, indien werknemer volledig meewerkt aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter.
- 6.3.6. Maandinkomen
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder maandinkomen verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 6.3.7. In geval van gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid (WGA 35-80%) is het streven erop gericht om werknemer in dienst van werkgever te houden. Werknemer zal worden geïntegreerd binnen de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van de eigen functie, dan wel re-integratie in een andere functie. In voorkomende gevallen kan in overleg met werknemer ook naar een andere functie buiten de onderneming, indien functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen dit met zich brengt.
- 6.3.8. In geval werknemer een zekere beperking heeft (minder dan 35% arbeidsongeschikt) en derhalve geen WGA-uitkering ontvangt, is het onder lid 7bepaalde m.b.t. interne dan wel externe re-integratie eveneens van toepassing. Werkgever heeft een inspanningsverplichting om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden.
- 6.3.9. Een werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard zal de wettelijke IVA-uitkering ontvangen. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de wettelijke kaders is uitgangspunt.
- 6.3.10. Voor alle werknemers genoemd in de leden 6 en 7 geldt dat, indien het niet mogelijk blijkt om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, dan wel een werknemer met specifieke beperkingen intern te re-integreren, CAO-partijen met betrokkene in overleg zullen treden om een maatwerkoplossing te vinden. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt daarbij niet uitgesloten.
- 6.3.11. De pensioenopbouw over het arbeidsongeschiktheids gedeelte wordt op de gebruikelijke wijze voortgezet, rekeninghoudend met de vormgeving van de WIA.
- 6.3.12. Aanbod vervangende passende arbeid
De werkgever biedt de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en de bedongen arbeid niet kan verrichten, allereerst vervangende passende arbeid aan in de eigen onderneming. De werkgever zal gebruik maken van een Arbodienst of Reïntegratiebedrijf. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien kan worden aangetoond dat:
- a. Er geen geschikte functie voor de betrokken werknemer beschikbaar is of komt binnen het bedrijf of aanverwante bedrijven;
 - b. Er geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken en/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen;

- c. De betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor de 'eigen' functie of beschikbaar komende functies. Bij toetsing van deze criteria is een rol weggelegd voor de OR.

Wanneer herplaatsing intern niet mogelijk is gebleken, is Avery Dennison wettelijk gehouden aan het ingaan van het traject van externe plaatsing in een passende functie bij een externe werkgever.

Het aanbod tot passend werk -zowel bij een interne als een externe functie - wordt schriftelijk gedaan. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV.

6.3.13. Second opinion

De betrokken werknemer kan gebruik maken van zijn wettelijk recht op een Second Opinion bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 3 weken aan te vragen.

Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, geldt het volgende. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer, mits deze de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaard.

6.3.14. Re-integratie bij eigen werkgever

Er is sprake van re-integratie bij de werkgever, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces, hetzij in de oude functie of in een aangepaste of nieuwe functie. Bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie ontvangt de werknemer het bij deze functie behorende loon. In geval het gaat om een lager beloonde functie, zal het verschil tussen het 'oude' salaris en het 'nieuwe' salaris worden omgezet in een nominale persoonlijke toeslag die wordt bevroren. Hierbij worden de toeslagen die betrekking hebben op een inconvenient (zoals ploegtoeslag) buiten beschouwing gelaten. Deze toeslagen zullen conform art. 3.12.2 van de CAO worden afgebouwd.

Na vier maanden vindt evaluatie plaats en zal definitief worden bepaald of de re-integratie geslaagd is. Tevens zal worden bepaald of werknemer behoefte heeft aan verdere ondersteuning. Eventuele kosten die hiermee gemoeid zijn, komen voor rekening van de werkgever. De werkgever heeft gesteld dat positieve afwijkingen van kracht blijven.

6.3.15. Aanvulling bij uitstel WAO-aanvraag

Indien de werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO- uitkering uit te stellen en hierdoor het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen. Aansluitend zal op de WAO-uitkering een aanvulling worden verstrekt van 30% van het netto-inkomen. De totale aanvullingsperiode bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid maximaal 104 weken, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

De totale maximale aanvullingsperiode van 104 weken staat ook nu reeds vermeld, de overige artikelen liggen in lijn met het gestelde en vormen voor ons dus geen probleem.

6.3.16. Re-integratie bij andere werkgever

Er is sprake van externe re-integratie, wanneer werknemer na zes maanden of eerder bij een andere werkgever in dienst treedt. Uitgangspunt is voor zover mogelijk een contract voor onbepaalde tijd.

Werknemer ontvangt het bij de functie waarin de herplaatsing heeft plaatsgevonden het bijbehorende salaris. In geval het voor betrokkene gaat om een lager beloonde functie, zal het verschil tussen het 'oude' en het 'nieuwe' salaris door De werkgever worden omgezet in een nominale persoonlijke toeslag, die wordt bevroren. De uitbetaling van deze toeslag zal niet langer zijn dan de totale duur van uitbetaling van het salaris zoals nu in de CAO verwoord in artikel 13A (maximaal 104 weken gerekend vanaf de dag van de eerste ziekmelding).

6.3.17. Bij re-integratie langdurig arbeidsongeschikten

Er zijn een aantal evaluatie momenten binnen de WVP. Op het moment dat er, na arbeidsdeskundig advies, een keuze moet worden gemaakt om externe re-integratie op te starten geven wij aan de betrokken werknemer aan dat werkgever de vertegenwoordigende bond wil inschakelen. Uit oogpunt van privacy wetgeving is dit een keus die partijen moeten overlaten aan de werknemer.

6.3.18. Inhoud overeenkomst met de Arbo-dienst of Reïntegratiebedrijf

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

In de overeenkomst met de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf wordt in elk geval veilig gesteld dat:

- a. voor de te re-integreren werknemer een deugdelijke klacht- en geschillenregeling openstaat;
- b. de privacy van de te re-integreren werknemer wordt gewaarborgd via een reglement dat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Wet bescherming Persoonsgegevens;
- c. periodiek een cijfermatig onderbouwd rapport wordt uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over resultaten daar van;
- d. een duidelijke omschrijving plaatsvindt van de begrippen 'plaatsing' en 'geslaagde' integratie.

6.3.19. Informatie aan vakverenigingen

De vakverenigingen worden in het periodiek overleg geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbo-dienst en/of RIB.

HOOFDSTUK 7: PENSIOEN

Artikel 1: Verplichte deelname

7.1.1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.

7.2. Aanpassing pensioenregeling

7.2.1 De vakverenigingen zullen worden geïnformeerd door werkgever over wijziging in premiehoogte, premieverdeling, franchise en opbouwpercentage van de bestaande pensioenregeling.

7.2.2 Werkgever zal met de vakverenigingen in overleg treden bij het invoeren van een nieuwe pensioenregeling.

HOOFDSTUK 8: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1: Ziektekosten

- 8.1.1. In januari 2006 heeft de werkgever met vakverenigingen afspraken gemaakt over een regeling voor de collectieve ziektekostenverzekering in het nieuwe zorgstelsel.

Met de ondernemingsraad is de keuze gemaakt om de collectieve ziektekostenverzekering onder te brengen bij VPZ (Mercer Collectief), thans Aevitae). De werkgever vergoedt de premie van de aanvullende verzekering tot en met het Royaal Pakket bij deelname aan de collectiviteit.

- 8.1.2. Bij eventuele wijzingen in de polisvoorwaarden van de collectieve ziektekostenverzekering zullen werknemers tijdig en uiterlijk op de door de overheid gesteld einddatum, worden geïnformeerd.

Artikel 2: Uitkering bij overlijden

- 8.2.1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen, vermeerderd met over-verdienste, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen en vakantietoeslag, over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus twee daaropvolgende kalendermaanden, worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

Artikel 3: Levensloopregeling

- 8.3.1. Door een wetswijziging kunnen geen nieuwe deelnemers worden toegelaten en is voortzetting van de levensloopregeling aan voorwaarden gebonden.
- 8.3.2. De levensloopregeling biedt de werknemer de mogelijkheid om te sparen voor verlof dat hij op een later, in overleg met werkgever te bepalen tijdstip kan opnemen. De voorwaarden betreffende het sparen in de levensloopregeling zijn neergelegd in het reglement levensloopregeling.
- 8.3.3. De werkgever heeft een collectieve levensloopregeling afgesloten bij Centraal Beheer Achmea. De voorwaarden voor deelname aan dit collectief arrangement zijn vastgelegd in de levensloopovereenkomst tussen werkgever en financiële instelling.

HOOFDSTUK 9: INZETBAARHEID

Artikel 1: Gezamenlijke verantwoordelijkheid

9.1.1. Vanwege de voortdurende veranderingen binnen de onderneming, hechten partijen groot belang aan de inzetbaarheid van werknemers. Werken aan blijvende inzetbaarheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer, staat daarin centraal. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van de werknemer. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, vaardigheden en gedrag.

Artikel 2: Employability

9.2.1. De werkgever heeft met vakverenigingen gesproken over het employabilitybeleid om:

- de werknemer in staat stellen de deskundigheid die de organisatie van hem vraagt te behouden en te ontwikkelen;
- optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan de werknemer om zijn (toekomstige) inzetbaarheid binnen en buiten de onderneming te vergroten, waarbij de hoofdpijler van het beleid is gericht op het waarborgen van een optimale loopbaan bij werkgever.

9.2.2. De aard en omvang van de faciliteiten worden in overleg tussen de leidinggevende en de werknemer vastgesteld, al dan niet voortkomend uit functionerings- en/of beoordelingsgesprekken of als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Indien de opleiding noodzakelijk of gewenst is voor de huidige of toekomstige functie binnen en buiten de onderneming, zal werkgever de opleidingskosten vergoeden binnen de daarvoor aanwezige budgetten. Onderwerp van gesprek zijn de capaciteit, ambities, wensen, verwachtingen van de werknemer en tevens zijn vaardigheden en de vereiste / gewenste training. De geschetste aanpak inclusief de aanpak van het beoordelings- / ontwikkelingstraject wordt ondersteund door de vakbeweging.

Artikel 3: Levensfasegericht personeelsbeleid

9.3.1. Algemeen

- a. De werkgever voert een levensfasegericht personeelsbeleid welke erop is gericht om de werknemer zo lang mogelijk inzetbaar en gemotiveerd te houden. Het levensfasegericht personeelsbeleid is een van de onderwerpen tijdens functionerings- en/of beoordelingsgesprekken die de leidinggevende met de werknemer voert. In deze gesprekken wordt expliciet aandacht besteed aan de ontwikkeling van de werknemer en de balans werk en privé. Leidinggevende en werknemer bespreken samen hoe de functie er in de toekomst uit zal zien en op welke wijze de werknemer inzetbaar kan blijven.
- b. De werkgever ontwikkelt een beleid dat erop is gericht om de werknemer ook in de toekomst inzetbaar te houden. Onderdeel van dit beleid is een analyse van de kennis, kunde en vaardigheden van de werknemer. Verder stelt de werkgever een overzicht op van de huidige en toekomstige functies met de bijbehorende functie-eisen. De werknemer heeft de mogelijkheid om een (individueel) opleidingstraject te volgen

teneinde toegerust te blijven voor de huidige functie of zich te ontwikkelen voor een toekomstige functie.

9.3.2. Ontwikkeling en opleiding

- a. De werkgever voert een actief beleid om de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van alle werknemers op het voor hun functie vereiste niveau te houden c.q. te brengen, onder meer door gestructureerde en periodieke evaluatie en beoordeling van het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling van iedere werknemer. De werknemer is verantwoordelijk voor zijn blijvende vakbekwaamheid en inzetbaarheid c.q. het op peil brengen daarvan, door kwalificatiebehoeften aan de orde te stellen en afgesproken ondersteunende maatregelen te benutten.
- b. In het functioneringsgesprek tussen de leidinggevende en de werknemer wordt de individuele ontwikkeling van de werknemer besproken. Hierbij komen ten minste de volgende punten aan de orde:
 - huidige competenties en wijze van functioneren;
 - belasting en belastbaarheid;
 - loopbaanplanning;
 - gewenste ontwikkeling van competenties.

Op basis van dit gesprek wordt zo nodig een persoonlijk ontwikkelingsplan voor de werknemer vastgesteld. Hierin worden concrete en toetsbare doelstellingen en afspraken opgenomen met betrekking tot loopbaanplanning, de bijbehorende ontwikkeling van competenties en de daarvoor door de werknemer te verrichten inspanningen en de door werkgever beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en geld.

- c. Scholing en vorming jeugdigen
 1. De niet leerplichtige werknemer, tot en met de leeftijd van 18 jaar, wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van maandinkomen deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.
 2. De deelnemende werknemer, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien.
 3. Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.
 4. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
 5. De werknemer tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

6. Voor zover de opleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.
7. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt genoten, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
8. Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken. Cumulatie van 1 en 2 vindt niet plaats.

9.3.3. Levensfasegericht personeelsbeleid

1. Algemeen

De werkgever zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van zijn leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie en bij kan blijven in de benodigde ontwikkeling van vakkenis.

Tijdens functioneringsgesprekken zal hieraan aandacht worden besteed. Indien er een spanningsveld blijkt te bestaan tussen de werkbelasting en de mogelijkheid van de werknemer om binnen redelijke grenzen aan de functie eisen te voldoen, zal naar oplossingen worden gezocht. Voorkomen moet worden dat dit spanningsveld leidt tot disfunctioneren.

2. Ouder wordende werknemer

Leeftijdsbewust personeelsbeleid vergt individueel maatwerk. In het kader van het permanente streven van werkgever om de werknemer blijvend inzetbaar te houden, zal er bij voorkeur gezocht moeten worden naar oplossingen die recht doen aan de individuele situatie van de betrokken werknemer.

3. De werkgever neemt de volgende maatregelen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. De hoofdlijnen worden hier weergegeven:

a. Mogelijkheden voor werknemer in dagdienst

De werkgever wil een maatregel invoeren voor de oudere werknemer in dagdienst die valt onder het leeftijdsbewust personeelsbeleid om korter te gaan werken.

b. Werknemer in de 3-ploegendienst

De werkgever geeft aan een werknemer die werkzaam is in de 3-ploegendienst de garantie dat deze nooit minder dan de ploegentoeslag voor de 2-ploegendienst zal ontvangen.

9.3.4. 4-daagse werkweek voor oudere werknemers

- a. Doelgroep: De werknemer, met uitzondering van de werknemer in de vijf-ploegendienst, die werkzaam is op basis van een 38-urige dan wel 36-urige werkweek en die 57 jaar of ouder zijn.
- b. Mogelijkheid om naar een 4-daagse werkweek te gaan (en is omkeerbaar).

9.3.5. Randvoorwaarden:

- a. Reductie van per die datum geldend schaalsalaris met 20 %.

- b. Afschaffing van recht op ATV-dagen per die datum.
- c. Per maand ontvangt de betrokken werknemer die deze keuze heeft gemaakt naast zijn aangepaste schaalsalaris een (proportionele) vergoeding dienend ter compensatie voor het vervallen van zijn recht op ATV-dagen. De waarde van een ATV-dag wordt op 0,45 % van de (aan het 80 % gaan werken aangepaste) jaarsalaris van de betrokken werknemer bepaald.
- d. Proportionele reductie van vakantiedagen.
- e. Pensioengrondslag blijft gehandhaafd op het niveau voorafgaand aan het besluit omminder te gaan werken; bij handhaving van de arbeidsovereenkomst tot de pensioendatum blijven werkgever en werknemer doorgaan met de opbouw van de pensioenrechten conform de huidige opbouw. De pensioengrondslag zal jaarlijks worden vastgesteld in lijn met de in de CAO af te spreken algemene verhogingen. De franchise zal eveneens jaarlijks volgens de regels van het Pensioenfondsreglement worden verhoogd.
- f. De werkweek wordt met een werkdag teruggebracht, werkgever en werknemer bepalen, rekening houdend met de operationele omstandigheden, welke dag dat is en die dag wordt ingeroosterd. (deze keuze bepaling vindt jaarlijks plaats in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer).
- g. Invoering van dit voorstel geschiedt op basis van een twee jaar durende proef.
- h. Mogelijkheden voor de werknemer in ploegendienst

Er zijn twee maatregelen genomen met als doel het werken in ploegendienst minder belastend te maken:

1. Werkgever is overgegaan op een kort-cyclisch rooster dat, gebleken na evaluatie onder de werknemers, als minder belastend wordt ervaren.
2. De werkgever geeft aan de oudere werknemer de mogelijkheid vrijgesteld te worden van nachtdienst.

Dit houdt in dat:

- a. Geldend voor de werknemervanaf 57 jaar en
- b. Geldend voor die werknemer ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 6 en
- c. Geldend uitsluitend voor die roosters waarin nachtdiensten voorkomen.
- d. De volgende regels van toepassing zijn:
 1. Nachtdienst wordt vervangen door ochtend dan wel avonddienst,
 2. De werknemer dient akkoord te gaan met eventuele overplaatsing naar andere cel of ploeg.
 3. De werknemer levert 25% van de voor hem geldende ploegentoeslag in.
 4. Voor de werknemer met een "all in" salaris geldt een equivalente regeling.
 5. De werknemer vanaf 57 jaar die naar een rooster gaat met een lagere ploegentoeslag, dan wel naar dagdienst gaat, levert 25 % in van zijn op dat moment geldende ploegentoeslag.

6. De werknemer die werkzaam is in ploegendienst en ingedeeld in schaal 7 kan desgewenst ook van deze regeling gebruik maken. De werknemer wordt in dat geval in een lagere functie en lagere salarisschaal ingedeeld (behoud van salaris middels een PT) en levert hij 25 % van zijn ploegentoeslag in.

9.3.6. Partieel leerplichtigen

- a. Voor de werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in artikel 3.1.1 vastgestelde normale arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer voor de vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, behoudt de werknemer zijn overeengekomen salaris.
- c. Het aantal in artikel 5.3.2 bepaalde basisvakantiedagen zal, met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop de 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. Indien de werknemer toch op een van de in lid d bedoelde dagen werkt, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens de werktijdregeling geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

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

HOOFDSTUK 10: ARBEIDSMARKT EN REORGANISATIE

Artikel 1: Arbeidsmarkt

10.1.1. De werkgever zal de vakverenigingen, indien zij de wens daartoe te kennen geven, minimaal een keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

Artikel 2: Positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt

10.2.1. De werkgever zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. In geval van werving zal werkgever hiertoe een actief aannamebeleid voeren.

Artikel 3: Reorganisatie

10.3.1. Het streven van de werkgever is erop gericht onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Wel kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor arbeidsplaatsen wegvallen en waardoor de inhoud van werkzaamheden verandert. Waar nodig zal de werkgever een actief om-, her- en bijscholingsbeleid voeren om in dat kader passende oplossingen te vinden, zoals verplaatsing of tewerkstelling in een andere sector op zo mogelijk hetzelfde niveau. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich bereid toont aan dit beleid mee te werken.

10.3.2. Over een voornemen tot reorganisatie waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, zullen de vakverenigingen worden ingelicht over lopende adviesaanvragen.

10.3.3. De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming dienaangaande.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

- AveryDennisonMaterials Europe BV
- Avery Dennison Netherlands Investment II BV
- Avery Dennison BV
- Avery Dennison Materials Nederland BV
- Avery Dennison Treasury Management BV

Partijen ter andere zijde

- FNV Procesindustriete Utrecht
- CNV Vakmensen te Utrecht
- De Unie te Culemborg

Bijlage 1

Salarisschalen

1. Per 1 juli 2015 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2 %.
2. Per 1 juli 2016 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2%. Het salarisgebouw zal met deze verhogingen worden aangepast¹.
3. De onder 1 en 2 genoemde overeengekomen CAO verhogingen zullen voor iedereen in schaal 1 - 10 gelden. Medewerkers met een salaris boven het maximum van de schaal ontvangen de overeengekomen CAO verhoging niet berekend over het feitelijk salaris, maar berekend over het maximum van de schaal waarin zij zijn ingedeeld.
4. De hoogte van persoonlijke verhogingen per beoordelingsscore worden jaarlijks bepaald. Het door AveryDennison aan te wenden budget is afhankelijk van de met de vakorganisaties overeengekomen CAO verhogingen.
5. Medewerkers met een salaris boven het maximum van de schaal ontvangen alleen bij een uitstekend / excellent beoordeling een eenmalige vergoeding van het van toepassing zijnde percentage berekend op jaarbasis.

1.

BIJLAGE 1

Salarisschaal

1 juli 2015 - 30 juni 2016

Exclusief 4% ATV

	Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ervaring	a3	1447,41									
	a2	1587,48									
	a1	1727,55									
Schaalminimum		1867,62	1919,64	1982,88	2054,28	2146,08	2260,32	2398,02	2561,22	2792,76	3099,78
Schaalmaximum		2328,66	2429,64	2541,84	2677,50	2847,84	3061,02	3322,14	3651,60	4108,56	4743,00

Salarisschaal

1 juli 2016 - 31 maart 2017

Exclusief 4% ATV

	Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ervaring	a3	1476,36									
	a2	1619,24									
	a1	1762,11									
Schaalminimum		1904,98	1958,04	2022,54	2095,37	2189,01	2305,53	2445,99	2612,45	2848,62	3161,78
Schaalmaximum		2375,24	2478,24	2592,68	2731,05	2904,80	3122,25	3388,59	3724,64	4190,74	4837,86

Cao-begrip	Maandsalaris	Persoonlijke toeslag	ATV-toeslag	Ploegentoeslag	Consignatietoeslag	Overwerk	Tijdelijke waarneming	Feestdagtoeslag	Vakantietoeslag	Eindejaarsuitkering	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	Bewerking
<i>maandsalaris</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>persoonlijke toeslag</i>	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>ATV-toeslag</i>	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>persoonlijk maandsalaris</i>	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-	x	
<i>ploegentoeslag</i>	x	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>maandinkomen</i>	x	x	x	x	x	x	x	x	-	-	-	
<i>vakantietoeslag</i>	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	
<i>eindejaarsuitkering</i>	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	
<i>jaarsalaris</i>	x	x	x	-	-	-	-	-	x	x	-	maandsalaris maal 12 + VT + EJU
<i>jaarinkomen</i>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	maandinkomen maal 12 + VT + EJU
TOEPASSINGEN						-					-	
<i>consignatie</i>	x/173,33	-	x/173,33		-	-	-	-	-	-	-	
<i>overwerk</i>	x/173,33	-	x/173,33	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>feestdagtoeslag</i>	x/173,33	-	x/173,33	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>tijdelijke waarneming</i>	x/21,75	-	x/21,75	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>pensioen(PGS)</i>	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	Op jaarbasis

Uurloon: Maandsalaris en ATV-toeslag, gedeeld door 173,33

Tijdelijke waarneming: Maandsalaris per dag dat sprake is van waarneming

Bijlage 2

Vakbondsfaciliteiten

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen en mededelingen op aan hen toegewezen publicatieborden van bedrijfsledengroepen van de vakverenigingen;
 - b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over aangelegenheden die de onderneming betreffen;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over aangelegenheden die de onderneming betreffen;
 - d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.
3. De werkgever stelt voor het vakbondswerk binnen de onderneming aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
4. De vakvereniging stelt de werkgever op de hoogte van de namen van de tot het bestuur van de bedrijfsledengroep behorende werknemers (kaderleden).
5. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

Bijlage 3

Beroepsprocedure functie-indeling

1. De werkgever doet aan iedere werknemer schriftelijk mededeling van de functie die hij vervult en de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.
2. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, legt hij dit bezwaar voor aan de Manager Human Resources. Tevoren dient hij hierover overleg te hebben met zijn directe leidinggevende (voorman, supervisor of manager).
3. Indien de werknemer na behandeling van zijn bezwaar als vermeld in punt 2 het met de uitspraak niet eens is, kan hij zich wenden tot de districtsbestuurder van een bij de CAO betrokken vakvereniging waarbij hij is aangesloten.
4. De deskundige van de vakvereniging is bevoegd ter plaatse een onderzoek in te stellen, zulks in samenwerking met de Manager Human Resources, al of niet bijgestaan door een deskundige van AWWN.
5. Beroepsprocedures zullen, indien het beroep gegrond wordt bevonden, tot gevolg hebben dat daardoor de correcte indeling van kracht is vanaf de datum dat het bezwaarschrift is ingediend.
6. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers, aangesloten bij een bij de CAO betrokken vakvereniging.

Voor de overige werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder lid 3, wordt ingediend bij de Director Human Resources. De Director Human Resources kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een deskundige van het betrokken organisatiebureau.

Bijlage 4 Tijdsparregeling

De hoofdlijnen:

1. Het doel dat werkgever met het keuzesysteem beoogt is het vergroten van de aantrekkelijkheid van werkgever als werkgever middels verdergaande flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden. Hieraan wordt invulling gegeven door:
 - werknemers voortaan in staat te stellen om met langdurig verlof te gaan door introductie van een verlofspaarregeling en
 - werknemers in de gelegenheid te stellen om niet alleen 7 ATV-dagen te kunnen verkopen, maar daarnaast jaarlijks maximaal ook 5 vakantiedagen te kopen dan wel te verkopen. Thans geldt de regeling dat werknemers van 51 jaar en ouder meer dan 7 ATV-dagen mogen verkopen. Die regeling blijft gehandhaafd.

2. Voor de werknemers die parttime werken zal de regeling naar rato van het aantal uren worden omgerekend.

3. De werknemer kan per jaar uit de volgende “bronnen” putten:
 - Vakantiedagen; maximaal 5
 - ATV-dagen; maximaal 7 (werknemers van 51 jaar en ouder mogen naast deze 7 ATV-dagen extra ATV- dagen verkopen, zie hiervoor de Personeelsgids, Algemene Informatie).
 - Salaris; ten behoeve van het kopen van maximaal 5 extra vakantiedagen.
 De werknemer kan dit aanwenden voor de volgende “doelen”:
 - Verlofsparen; maximaal 12 weken aaneengesloten, niet vaker dan 1 keer in de drie jaar
 - Geld: maximaal 5 te verkopen vakantiedagen

Uiterlijk in het laatste kwartaal van het jaar dient de werknemer te beslissen welke keuzes hij/zij maakt ten behoeve van het keuzesysteem, zodat uiterlijk 31 december van dat jaar de gegevens bij de administratie verwerkt kunnen worden.

4. De kosten van te kopen vakantiedagen is op te vragen bij de salarisadministratie.

5. De werknemer dient bij langer dan 6 weken aaneengesloten verlof minimaal 6 maanden voorafgaand aan de door hem/ haar gewenste ingangsdatum, schriftelijk een verzoek in te dienen bij de werkgever.

De werkgever stemt in met het verlof, tenzij zwaarwichtige bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/ of de vorm van het verlof verzetten. In dat geval dient de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd, op zo kort mogelijke termijn maar uiterlijk binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek, aan de werknemer mede te delen. Er wordt dan in onderling overleg een alternatief vastgesteld.

6. Tijdens het spaarverlof wordt het vaste salaris, ploegentoeslag en persoonlijke toeslag doorbetaald. Doordat er sprake is van doorbetaling van het salaris gaan alle premiebetalingen en opbouw van rechten door.

Tijdens het verlof gaat de opbouw van vakantie en ATV-dagen op normale wijze door.

Ziekte tijdens het verlof wordt als ziekte tijdens een vakantie behandeld.

Schematisch ontstaat het volgende beeld:

Uitwerking

Van het totaal aantal vakantie- en ATV-dagen kunnen per jaar maximaal 12 dagen worden aangewend voor tijdsparen. Van deze 12 dagen zijn 5 (boven)wettelijke verlofdagen en 7 ATV-dagen.

Het tijdsparen is aan een maximum gebonden. Dit maximum is gezet op 24 dagen. Is dat maximum bereikt dan kan de werknemer de 'nieuwe' 12 te sparen dagen niet meer aanwenden voor tijdsparen. In de extreme situatie dat de werknemer ervoor kiest alle 12 dagen aan te wenden voor het tijdsparen, heeft de werknemer aan het einde van het tweede jaar de spaarpot reeds vol.

Maximaal een keer in de drie jaar kan er een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken worden opgenomen. Uiteraard kan de werknemer langer wachten dan drie jaar om met langdurig verlof te gaan. Eén en ander moet schriftelijk worden aangevraagd en wel minimaal 6 maanden voorafgaand aan gewenste ingangsdatum. De werkgever stemt in tenzij zwaarwichtige bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten. In zo'n geval zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst verzoek, aan de werknemer de reactie mededelen. Er wordt dan in onderling overleg een alternatief vastgesteld.

Bijlage 5 Integrale tekst van het onderhandelingsresultaat CAO 2015 – 2017

Inleiding

AveryDennison heeft met de vakorganisaties van FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie gesprekken gevoerd over de verlenging van de huidige CAO van AveryDennison.

Op dinsdag 19 mei 2015 is een onderhandelingsresultaat bereikt.

De leden van de vakorganisatie van FNV Procesindustrie, CNV Vakmensen en de Unie zijn akkoord gegaan met het onderhandelingsresultaat en is daarmee omgezet naar een akkoord. Het volgende is overeengekomen:

1. Looptijd

De nieuwe CAO van AveryDennison gaat in op 1 april 2015 en eindigt op 31 maart 2017. De looptijd is derhalve 24 maanden.

2. Financiële zaken

- Per 1 juli 2015 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2 procent in lijn met hetgeen gesteld is onder 3.
- Per 1 juli 2016 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2 procent in lijn met hetgeen gesteld is onder 3.

3. Wijziging Loongebouw

Met ingang van 1 juli 2015 wordt het nieuwe loongebouw, geldend voor medewerkers in dienst na 1 augustus 2000 ook van toepassing verklaard op alle salarisschalen die nog niet waren ingegroeid vanuit het oude loongebouw. De salarisschalen 1 - 6 waren reeds geharmoniseerd. Per 1 juli zullen ook de schalen 7 - 10 naar het nieuwe loongebouw overgaan. Daarmee komt er een einde aan de in 2000 ingevoerde overgangsregeling.

De volgende bepalingen komen in de plaats van genoemde overgangsregeling:

- De onder 1 en 2 genoemde overeengekomen CAO verhogingen zullen voor iedereen in schaal 1 - 10 gelden. Medewerkers met een salaris boven het maximum van de schaal ontvangen de overeengekomen CAO verhoging niet berekend over het feitelijk salaris, maar berekend over het maximum van de schaal waarin zij zijn ingedeeld.
- De hoogte van persoonlijke verhogingen per beoordelingsscore worden jaarlijks bepaald. Het door AveryDennison aan te wenden budget is afhankelijk van de met de vakorganisaties overeengekomen CAO verhogingen.

- Medewerkers met een salaris boven het maximum van de schaal ontvangen alleen bij een uitstekend / excellent beoordeling een eenmalige vergoeding van het van toepassing zijnde percentage berekend op jaarbasis.
- Het salarisgebouw zal met de onder 2 genoemde verhogingen worden aangepast.
- Schaal 11 wordt 'boven CAO' verklaard. Medewerkers in schaal 11 zullen geen CAO verhoging meer ontvangen. Voor medewerkers in schaal 11 en hoger geldt de *Payfor Performance* MRP systematiek van AveryDennison. Deze methodiek houdt rekening met prestatie alsook de marktwaarde van de functie, waarin ook indexatie wordt meegewogen.
- Met uitzondering van de aanloopschalen a1-a3 in salarisschaal 1 zullen alle overige aanloopschalen in de schalen 2 - 7 verdwijnen. De ondergrens van de schalen wordt niet meer gerelateerd aan de leeftijd van 23 jaar.

Eenmalige bruto vergoeding

Medewerkers die voor 1 juli 2015 in de salarisgroepen 7 - 11 van het oude loongebouw zitten én die een salaris boven het maximum van hun huidige schaal hebben en derhalve vielen onder de zogenaamde CPI bepalingen, ontvangen een eenmalige bruto vergoeding van 663 euro. Deze betaling vindt plaats bij de salarisbetaling van oktober 2015.

4. Indexatie nominale CAO bedragen.

Voor de nieuwe en alle toekomstige CAO's is overeengekomen dat de in de CAO genoemde nominale bedragen worden geïndexeerd met het percentage van de in die CAO overeengekomen salarisverhoging.

5. WGA premie.

Gedurende de looptijd van de CAO zal AveryDennison afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA premie te verhalen.

6. AWWN regeling.

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de "AWVN regeling" voortgezet, betreffende de werkgeversbijdrage aan de bij deze CAO betrokken vakorganisaties.

7. Faciliteren vakbondscontributie.

Gedurende de looptijd van de CAO zal AveryDennison de gebruikelijke fiscale behandeling van de vakbondscontributie faciliteren via de WKR. Jaarlijks kan de vakbondscontributie worden gedeclareerd. Deze contributie wordt bruto ingehouden op het salaris en netto verrekend via de loonstrook. De verrekening van de vakbondscontributie vindt plaats – mits

tijdig en voor 1 december 2015 doorgegeven aan de afdeling salarisadministratie in de maand december. Latere indiening betekent latere verrekening.

8. 3e WW jaar

CAO-partijen hebben afgesproken 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 de reactie van de minister van SZW op het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen CAO-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, 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. Zo nodig wordt de CAO opgebroken.

9. Arbeidsparticipatie

Iedereen, met een afstand tot de arbeidsmarkt die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. In het kader van landelijk gemaakte afspraken in het Sociaal Akkoord heeft AveryDennison een inspanningsverplichting toegezegd om gedurende de looptijd van deze CAO twee arbeidsgehandicapten te werk te stellen. Dit zal in samenwerking zijn met DZB/ Re-integratie Leiden, de uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet in de Leidse regio. De voortgang zal worden besproken in het periodiek overleg.

10. Mantelzorg

Gedurende de looptijd van deze CAO heeft AveryDennison toegezegd dat er een behoeftepeiling mantelzorgondersteuning zal plaatsvinden onder de werknemers van AveryDennison in Nederland.

11. Scholing

- Gedurende de looptijd van deze CAO heeft AveryDennison toegezegd dat iedere medewerker van AveryDennison in Nederland – indien gewenst - in overleg met de afdeling HRM een persoonlijke opleidingsscan kan laten uitvoeren.
- AveryDennison benadrukt tevens dat ieder goed onderbouwd opleidingsplan kan worden besproken met de afdeling HRM.

12. Levensfase gericht personeelsbeleid

- De bestaande CAO bepalingen (artikel 9.3.4 en 9.3.5) voor een 4-daagse werkweek voor oudere werknemers zal voor iedereen mogelijk zijn, met uitzondering van werknemers werkzaam in een 5 ploegendienst.
- Voor oudere werknemers in een 5 ploegendienst blijven de bestaande bepalingen (artikel 9.3.5. lid h) bestaan om de ploegendienst minder belastend te maken.

13. Alphen aan den Rijn

De vakorganisaties hebben nogmaals een bevestiging gevraagd rond de toekomst van de Plant in Alphen aan den Rijn. AveryDennison heeft aangegeven dat er op dit moment geen enkele intentie aanwezig is om de locatie Alphen aan den Rijn te sluiten. In dit verband is het onderstaande bevestigd, hetgeen gelijk is aan het Directiebesluit dat naar de Centrale Ondernemingsraad en de medewerkers is gecommuniceerd in mei 2014:

- de locatie Alphen aan den Rijn blijft minimaal tot 1 januari 2018 open.
- dat voor medewerkers in Alphen aan den Rijn een EVC opleidingstraject onderdeel wordt van de eindejaars-gesprekken.
- dat het Sociaal Plan welke op 15 mei 2014 is overeengekomen in het kader van de beëindiging van de activiteiten van AveryDennison in Hazerswoude Rijndijk gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan – tot en met 31 december 2016 - ook van toepassing zal zijn bij eventuele reorganisaties om bedrijfseconomische redenen in Alphen aan den Rijn.

Additioneel heeft AveryDennison aangegeven dat in het kader van het programma “Learnfor Excellence” zal worden geïnvesteerd in de kennis en vaardigheden van medewerkers werkzaam in Alphen aan den Rijn. Dit is in lijn met de “Center of Excellence” strategie van Alphen aan den Rijn. De voortgang zal met vakorganisaties worden besproken in het periodiek overleg.

14. Tekstuele aanpassingen in de CAO

- Nieuwe bepaling rondom het begrip demotie: nieuw artikel 4.1.6. lid e “*De afbouwregeling is een minimum bepaling*”.
- Nieuwe bepaling rondom het begrip passende functie: nieuw artikel 4.1.8 “*Passende functie. Een functie bij AveryDennison die naar het oordeel van Werkgever, gelet op de persoonlijke mogelijkheden van de werknemer, aansluit bij de opleiding, ervaring en competenties van die werknemer en waarvan de salarisschaal niet meer dan één schaal hoger of lager is ingedeeld. Bij een geschil tussen werkgever en werknemer over de passendheid van een functie, kan de werknemer een beroep doen op de beroepsprocedure gelijk aan de beroepsprocedure functie-indeling zoals opgenomen in deze CAO.*” Nieuwe bepaling rondom de ziektekostenverzekering: nieuw artikel 8.1.2. “*Bij eventuele wijzigingen in de polisvoorwaarden van de collectieve ziektekostenverzekering zullen werknemers tijdig en uiterlijk op de door de overheid gestelde einddatum worden geïnformeerd.*”
- *Bepalingen in de CAO die wijzigen door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid zullen worden aangepast. Het betreft in ieder geval de bestaande en veranderende bepalingen over de proeftijd en de aanzegtermijn.*
- *Tevens zullen tekstuele wijzigingen plaatsvinden die de duidelijkheid ten goede komen, waaronder bepalingen rondom levensfase gericht personeelsbeleid en dienstroosters.*

Namens Avery Dennison, 22 mei 2015

Alex Sikkens
HR Director