

**CAO SAPPI**  
**2017 – 2018**

**Sappi Netherlands B.V.**

<b>INHOUD</b>	<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>6</b>
Artikel 1	Looptijd	6
Artikel 2	Definities	8
<b>2</b>	<b>ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>8</b>
<b>A</b>	<b>Duur en vorm van de arbeidsovereenkomst</b>	
Artikel 3	Aangaan arbeidsovereenkomst	8
Artikel 4	Uitsluiting art. 7: 628 BW	8
Artikel 5	Opzegging van de arbeidsovereenkomst	8
Artikel 6	Beëindiging van rechtswege i.v.m. het bereiken van de AOW-leeftijd	8
Artikel 7	Onmiddellijke beëindiging	9
<b>B</b>	<b>Bevoegdheden en verplichtingen van werkgever en werknemer</b>	
Artikel 8	Algemeen	9
Artikel 9	Vacatures	9
Artikel 10	Nevenarbeid	10
Artikel 11	Geheimhouding	10
Artikel 12	Concurrentiebeding	10
<b>C</b>	<b>Schorsing en disciplinaire maatregelen</b>	
Artikel 13	Schorsing	10
<b>3</b>	<b>ARBEIDSDUUR</b>	<b>11</b>
Artikel 14	Normale arbeidsduur / Deeltijd Werken	11
Artikel 15	Dienstroosters	12
Artikel 16	Feestdagen	12
Artikel 17	Overwerk	13
Artikel 18	Vakantie	13
Artikel 19	Verzuim met behoud van salaris	15
Artikel 20	Verzuim zonder behoud van salaris	17
<b>4</b>	<b>SALARIËRING</b>	<b>17</b>
Artikel 21	Indeling in functiegroep en salarisschaal	17
Artikel 22	Leeftijdssalariëring	18
Artikel 23	Periodieke wijziging van het salaris	18
Artikel 24	Beoordeling	18
Artikel 25	Overplaatsing (definitief) naar een hoger ingedeelde functie	19
Artikel 26	Overplaatsing (definitief) naar een lager ingedeelde functie	19
Artikel 27	Uitbetaling	20
Artikel 28	Vakantietoeslag	20
Artikel 29	Eindejaarsuitkering	20

	<b>COMPENSATIES INVRIJE TIJD</b>	
Artikel 30	Algemeen	20
Artikel 31	Werken op onaangename uren	21
Artikel 32	Vervanging	21
Artikel 33	Ploegentoeslagen	21
Artikel 34	Ploegentoeslag bij definitieve overplaatsing naar een andere ploeg of dienst	21
Artikel 35	Ploegentoeslag en andere toeslagen bij tijdelijke overplaatsing naar een andere ploeg of dienst	22
Artikel 36	Toeslag bij verschoven dienst	23
Artikel 37	Buitengewone feestdagtoeslag	23
Artikel 38	Consignatie	23
Artikel 39	Extra gang naar het bedrijf	24
Artikel 40	Vergoeding overwerk	24
Artikel 41	Garantie-inkomen/uren	25
Artikel 42	Verzuim ter verzekering van voldoende nachtrust	25
Artikel 43	Herhalingsoefeningen	26
Artikel 44	Doorbetaling	26
<b>6</b>	<b>ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PREVENTIE EN REÏNTEGRATIE</b>	<b>26</b>
Artikel 45	Algemeen	26
Artikel 46	Reïntegratie bij arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 47	Aanvulling bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 48	Bijzondere bepalingen bij arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 49	Vervallen	29
<b>7</b>	<b>OUDERE WERKNEMERS</b>	<b>29</b>
Artikel 50	Bijzondere bepaling t.a.v. oudere werknemers	29
<b>8</b>	<b>ZIEKTEKOSTEN EN PENSIOENVERZEKERING</b>	<b>31</b>
Artikel 51	Vervallen	31
Artikel 52	Pensioenfonds	31
Artikel 53	Uitkering bij overlijden	31
<b>9</b>	<b>WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN</b>	<b>31</b>
Artikel 54	Algemene verplichtingen van partijen	31
Artikel 55	Fusie en reorganisatie	32
<b>10</b>	<b>SLOTBEPALINGEN</b>	<b>32</b>
Artikel 56	Studietoelagen	32
Artikel 57	Ouderschapsverlof	32
Artikel 58	Europees Sociaal Fonds (ESF)	32
Artikel 59	Rouwverwerking	33
	Salarisschalen per 01-04-2017 en per 01-01-2018	34
	Protocolafspraken	39

Bij deze cao horen de navolgende aanhangsels en bijlagen, die afzonderlijk verkrijgbaar zijn.

	<b>AANHANGSELS</b>
<b>A.1</b>	Ploegentoeslag werknemers in de salarisgroepen 9 en 10
<b>A.2</b>	Jubileumgratificatie
<b>A.3</b>	Vakantiewerk
<b>A.4</b>	Telefoonkostenvergoeding
<b>A.5</b>	Vergoeding dienstreizen
<b>A.6</b>	Collectieve persoonlijke ongevallenverzekering
<b>A.7</b>	Vakbondswerk op het niveau van de onderneming
<b>A.8</b>	Reiskostenregeling
<b>A.9</b>	Dringende reden; artikel 7: 678 en 7: 679 BW
<b>A.10</b>	Bedrijfsspaarregelingen
<b>A.11</b>	Levensloopregeling
	<b>BIJLAGEN</b>
<b>B.1</b>	Functieoverzicht
<b>B.2</b>	Dienstroosters
<b>B.3</b>	Salarisschalen 1 t/m 10
<b>B.4</b>	Beroepsprocedure functie-indeling
<b>B.5</b>	Beoordelingssysteem 9 en 10
<b>B.6</b>	Regeling tegemoetkoming studiekosten
<b>B.7</b>	Afspraken uit (eerder) cao-overleg

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

1. Sappi Netherlands B.V., gevestigd te Maastricht, verder te noemen "werkgever" enerzijds en
2. FNV, gevestigd te Amsterdam, CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht, De Unie gevestigd te Culemborg, verder te noemen "de vakverenigingen", elk als partij anderzijds

zijn een Collectieve Arbeidsovereenkomst overeengekomen, verder te noemen cao, voor de functiegroepen 1 t/m 10.

Waar in deze cao gesproken wordt van "werknemer", "hij", "zijn", etc. wordt steeds ook bedoeld "werkneemster", "zij", "haar", etc.

Aldus overeengekomen en opgemaakt te Maastricht,

Sappi Netherlands BV	FNV	CNV Vakmensen.nl	De Unie
Peter Loubele Mill Director	Ilja Philippen-Nijssen Bestuurder	Jean-Marie Severijns Bestuurder	Walter Kunstek Bestuurder

Copyright 2018 cao-partijen en AWWN.

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

Copyright 2018 cao-partijen

## 1. ALGEMENE BEPALINGEN

### ARTIKEL 1 LOOPTIJD

- 1.1 Deze overeenkomst treedt in werking op **1 april 2017** en loopt tot **1 oktober 2018**.
- 1.2 Ze is van toepassing op werknemers in de functiegroepen 1 t/m 10.
- 1.3 Partijen streven ernaar binnen drie maanden voor de afloopdatum van deze cao tot overeenstemming te komen over de inhoud van een nieuwe cao. Indien dit niet mogelijk blijkt dan verplichten partijen zich het overleg tot ten hoogste twee maanden nadien voort te zetten. Gedurende de overlegperiode blijft deze cao van kracht.
- 1.4 Wanneer binnen de bij 1.3 genoemde periode van twee maanden een nieuwe cao wordt afgesloten zal deze onmiddellijk op de einddatum van de oorspronkelijke overeenkomst aansluiten.
- 1.5 Leidt het overleg binnen de (vastgestelde) termijn van twee maanden na afloop van de cao niet tot overeenstemming, dan zal de meest gereede partij de overige partijen per aangetekende brief mededelen geen nieuwe cao te zullen afsluiten. Een week na ontvangst van deze brief zal de onderhavige cao beëindigd worden.
- 1.6 Elk der partijen is gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen voor te stellen die verband houden met:  
a. buitengewone sociaal-economische verhoudingen;  
b. de in het buitenland wonende werknemers.  
Deze wijzigingen zullen schriftelijk worden voorgesteld aan de wederpartij. Wordt binnen twee maanden geen overeenstemming bereikt over de wijzigingsvoorstellen dan kan de partij die ze indiende de cao opzeggen. De opzegtermijn bedraagt in dat geval één maand.
- 1.7 Na het beëindigen van deze overeenkomst blijven de individuele arbeidsovereenkomsten inhoudelijk gehandhaafd.
- 1.8 Deze overeenkomst kan worden aangehaald als **Cao Sappi Netherlands**.

### ARTIKEL 2 DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **werknemer:**  
De man of vrouw met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die is of wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 1 t/m 10.  
De functielijst is opgenomen in bijlage B.1 van deze cao.  
Hiervan zijn uitgezonderd: vakantiewerkers, weekendhulpen en stagiaires
- b. **werkgever:**  
Sappi Netherlands B.V.
- c. **vakverenigingen:**  
FNV, CNV Vakmensen.nl, De Unie.

- d. dienstrooster:**  
De voor werknemer geldende normale arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen hij zijn arbeid dient aan te vangen, te beëindigen en eventueel te onderbreken.  
De dienstroosters zijn opgenomen in bijlage 8.2 van deze cao.
- e. schaalsalaris:**  
Hetsalaris zoals vermeld in bijlage B.3 van deze cao.
- f. maandsalaris:**  
Het schaalsalaris verhoogd met de eventuele harmonisatietoeslag, persoonlijke toeslag, (afbouw) ploegentoeslag, de (afbouw) vaste toeslag voor consignatie en de eventuele adv toeslag.  
Indien sprake is van een betaling per uur wordt het uurloon gerekend als 0,6% van het betreffende maandsalaris; als in deeltijd gewerkt wordt dan wordt het maandsalaris eerst omgezet naar een 100% maandsalaris.
- g. maandinkomen:**  
Het maandsalaris, verhoogd met de voor betrokkene geldende extra inkomsten, uitgezonderd vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele gratificaties.
- h. harmonisatietoeslag:**  
De toeslag die ontstaan is bij de herziening van de KNP cao op 1 januari 1972 en de harmonisatie met de GT cao op 1 juli 1973, alsmede bij de afschaffing van de salarisklassen in het bedrijf Maastricht per 1 juli 1973. Dit is het bedrag waarmee het oude toen geldende salaris c.q. inkomen het voor betrokkene geldende maximum schaalsalaris overschreed. Deze toeslag is welvaartsvast.
- i. persoonlijke toeslag:**  
Een niet waarde- of welvaartsvaste toeslag.
- j. volcontinu:**  
5- (of meer) ploegendienst.
- k. roostervrije dagen:**  
De vrije dagen die zijn gelegen tussen de dagen waarop in volcontinu roostermatig moet worden gewerkt.
- l. cyclus:**  
Een serie aaneengesloten dezelfde diensten, die ligt tussen de volgens het rooster vastgestelde vrije dagen.

## **2. ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **A Duur en vorm van de arbeidsovereenkomst**

#### **ARTIKEL 3 AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST**

- 3.1 De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen.
- 3.2 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
- 3.3 In de arbeidsovereenkomst wordt tenminste vermeld:
- a. de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst;
  - b. de functie;
  - c. het aanvangssalaris;
  - d. de proeftijd, indien deze is bedongen;
  - e. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bovendien de duur, alsmede eventueel het recht van tussentijdse opzegging;
  - f. de verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomst en naar latere eventueel tussen de partijen te sluiten overeenkomsten.
  - g. standplaats van werkzaamheden.

#### **ARTIKEL 4 UITSLUITING 7: 628 B.W.**

Het bepaalde in artikel 7: 628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst. De werknemer behoudt na 6 maanden het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

#### **ARTIKEL 5 OPZEGGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

- 5.1 Voor werkgever en werknemer geldt de wettelijke opzegtermijn, doch tenminste één maand, tenzij dit in bijzondere gevallen anders is overeengekomen.
- 5.2 De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient te geschieden tegen het einde van een kalendermaand. Hiermee wordt bedoeld, dat de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de andere vereisten slechts kan eindigen op de laatste dag van een kalendermaand, met dien verstande dat deze dag meetelt voor de opzegtermijn.
- 5.3 Een wettelijke opzegtermijn is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst op grond van artikel 7: 667 van het Burgerlijk Wetboek van rechtswege eindigt door het verstrijken van de tijd. Een wettelijke opzegtermijn is eveneens niet van toepassing op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 6.

#### **ARTIKEL 6 BEËINDIGING VAN RECHTSWEGE I.V.M. HET BEREIKEN VAN DE AOW-LEEFTIJD**

De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval -voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 van het Burgerlijk wetboek- op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.



## **ARTIKEL 7 ONMIDDELIJKE BEËINDIGING**

Onmiddellijke beëindiging van elk dienstverband is mogelijk bij wederzijds goedvinden, alsmede tijdens of bij het einde van de proeftijd en door ontslag op staande voet wegens een dringende reden, waardoor voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet geveerd kan worden (artikelen 7: 678 en 7: 679 BW. I Cao Sappi Aanhangsel A9).

Deze reden dient direct te worden medegedeeld aan betrokkene.

## **B BEVOEGDHEDEN EN VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER**

### **ARTIKEL 8 ALGEMEEN**

- 8.1 Werknemer is gehouden alle door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten. Werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van werknemer kunnen worden verlangd en die in overeenstemming zijn met zijn functie en opleiding.
- 8.2 Werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die strijdig zijn met het bepaalde in deze overeenkomst.
- 8.3 Behoudens buitengewone omstandigheden kan werknemer die in een bepaald dienstrooster is aangenomen, slechts te werk worden gesteld in een ander dienstrooster, nadat hierover met hem in goed overleg overeenstemming is bereikt.
- 8.4 Houdt werkgever werknemer aan zijn concurrentiebeding, dan zullen tijdens de duur hiervan, maandsalaris, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, alsmede een gemiddelde van eventuele voor werknemer geldende wisselende toeslagen worden doorbetaald. Zie ook artikel 12.
- 8.5 Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Uitgangspunt daarbij is dat wanneer vrouwen in bepaalde functies of functiegroepen ondervertegenwoordigd zijn, bij vacatures de voorkeur wordt gegeven aan vrouwen, wanneer zij aan de vereisten van de betreffende functie voldoen. Vrouwelijke werknemers zullen voorts worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden - zowel intern als extern. In het bijzonder de deelname aan opleidingen voor (voor vrouwen) niet traditionele en nieuwe opleidingen zal worden bevorderd. In de gesprekken tussen cao-partijen zal periodiek de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken en de effectiviteit getoetst. Hierbij gelden de bepalingen van de Wet Gelijke Behandeling als richtlijn.

### **ARTIKEL 9 VACATURES**

Vacatures bij Sappi zullen via de publicatieborden en via intranet aan het personeel bekend worden gemaakt.

Bij het vervullen van vacatures zal werkgever bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan kandidaten die reeds in dienst zijn.

Indien er een reële mogelijkheid bestaat dat een vacature door een personeelslid kan worden vervuld, zal werkgever dit bekend maken aan het betrokken personeelslid, de betrokken groep van personeelsleden of het gehele personeel.

## **ARTIKEL 10 NEVENARBEID**

Werknemer zal werkgever schriftelijk mededeling doen van door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden of het zaken doen voor zijn rekening. Tegen nevenfuncties als hier bedoeld zal werkgever geen bezwaar maken zolang zij naar het oordeel van werkgever geen beletsel vormt om de eigen functie naar behoren te blijven vervullen.

Het is werknemer indien werkgever binnen twee weken na mededeling van werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten.

Werkgever kan aan de toestemming voorwaarden verbinden.

Werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid als hier bedoeld, verliest elke aanspraak op de in deze cao geregelde aanvullingen op wettelijke uitkeringen ter zake van arbeidsongeschiktheid.

## **ARTIKEL 11 GEHEIMHOUDING**

Werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle aangelegenheden betreffende het bedrijf van werkgever welke hem ter kennis komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat kennisneming daarvan door derden de belangen van werkgever, diens werknemers of relaties kan schaden. De geheimhoudingsplicht duurt voort tot een jaar na beëindiging van het dienstverband.

## **ARTIKEL 12 CONCURRENTIEBEDING**

Werkgever is gerechtigd aan een aanstelling of handhaving in een functie te verbinden dat werknemer zich schriftelijk verbindt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst - behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever – niet in dienst te treden of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere ondernemingen of instellingen. Deze toestemming wordt in ieder geval verleend indien de onderneming of instelling naar het oordeel van werkgever niet concurrerend werkzaam is ten opzichte van Sappi Netherlands B.V.

Het beding als hier bedoeld kan slechts schriftelijk worden gemaakt en slechts indien dit de belangen van werknemer niet onbillijk benadeelt. Zie artikel 8.

## **C SCHORSING EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN**

### **ARTIKEL 13 SCHORSING**

13.1 Iedere schorsing wordt door werkgever aan werknemer schriftelijk bevestigd.

13.2 Schorsing als voorlopige ordemaatregel / schorsing "hangende onderzoek naar".

Als de werkgever het sterke vermoeden heeft dat;

- een werknemer zich ernstig heeft misdragen,
- aanwezigheid van een werknemer de goede gang van zaken in de onderneming schaadt, dan kan het wenselijk zijn een onderzoek hiernaar in te stellen.

In het kader van dat onderzoek kan de werkgever de werknemer met behoud van betaling schorsen, aangezien de aanwezigheid van werknemer op het werk het onderzoek zou kunnen belemmeren.

De werknemer kan dan voor een zo kort mogelijke (beoogd is niet langer dan vijf werkdagen) periode worden geschorst om onderzoek te verrichten voordat tot eventuele disciplinaire maatregelen resp. eventueel het ontslag wordt overgegaan.

13.3 Schorsing als zelfstandige disciplinaire maatregel / schorsing "als gevolg van onderzoek".

Wanneer een werknemer handelt in strijd met zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, kan werkgever na onderzoek schorsing zonder betaling als een zelfstandige disciplinaire maatregel opleggen.

De duur van deze schorsing zal de duur van vijf werkdagen niet overtreffen. Zie ook artikel 44 van deze cao omtrent doorbetaling.

- 13.4 **Rehabilitatie.**  
Indien uit het onderzoek zoals beschreven in lid 2 van dit artikel blijkt dat het vermoeden ongegrond is bevonden, zal de mogelijke materiële schade ontstaan door de schorsing naar redelijkheid en billijkheid worden vergoed door werkgever. Werkgever zal in overleg met de betrokkene al het mogelijke doen om tot volledige rehabilitatie te komen.

### **3. ARBEIDSDUUR**

#### **ARTIKEL 14 NORMALE ARBEIDSDUUR / DEELTIJD WERKEN**

- 14.1 De jaarlijkse standaardarbeidsduur waaraan de berekening van de beloning rekenkundig is gekoppeld, is gelijk aan 2088 uur.
- 14.2 Op de jaarlijkse standaardarbeidsduur worden in mindering gebracht:
- de vakantiedagen zoals die gelden voor werknemer;
  - de feestdagen (art. 16) voor zover deze op in het dienstrooster van werknemer te werken dagen vallen.
- Op deze wijze wordt de jaarlijkse basisarbeidsduur verkregen.  
De jaarlijkse basisarbeidsduur wordt verminderd met het overeengekomen percentage arbeidsduurvermindering (ADV).
- 14.3 De overeengekomen arbeidsduurvermindering bedraagt 24 dagen. Dit geldt niet voor de werknemer in volcontinuïdient.
- 14.4 Adv-dagen worden door werkgever ingeroosterd.  
Werknemer kan van zijn totaal adv-dagen, twee dagen, in overleg met zijn chef, naar keuze inroosteren. Voor het overige blijven deze dagen het karakter van een adv-dag volledig behouden.
- 14.5 De jaarlijkse basisarbeidsduur in 5-ploegendienst bedraagt 219 diensten van acht uur verminderd met de voor werknemer geldende vakantie.
- 14.6 In een schrikkeljaar wordt de arbeidsduur met 8 uren verlengd. In 5-ploegen- dienst geldt dit alleen voor werknemer die volgens rooster op 29 februari moet werken.
- 14.7 De wekelijkse arbeidsduur bedraagt met inachtneming van de wettelijke bepalingen bij een fulltime dienstverband niet meer dan 44 uur en niet minder dan 32 uur. Deze bepaling geldt niet voor de 5-ploegendienst.
- 14.8 Enkel bij definitieve overplaatsing naar een andere dienst of ploeg vindt verrekening plaats van de overeengekomen jaarlijkse basisarbeidsduur met de te presteren diensten volgens het op 1 januari voor de 5-ploegendienst geldende rooster
- 14.9 **Deeltijdwerken.**  
Bij het ontstaan van vacatures zal telkens worden nagegaan of de vacante functie in deeltijd kan worden uitgevoerd. Indien dit het geval is en er kandidaten voor deeltijdwerken beschikbaar zijn, zal de vacature op deeltijd basis worden ingevuld.  
Daarnaast wil Sappi op individueel verzoek van de medewerker, die een fulltime functie vervult, nagaan of er in zijn functie de mogelijkheid tot het werken in deeltijd bestaat. Uitgangspunt daarbij is dat de organisatie en de voortgang van de werkzaamheden in de betreffende afdeling dit toelaten.  
Het werken in deeltijd heeft een aantal arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Bij deeltijd werken zal geen arbeidsduurverkorting worden toegekend. Er is pas sprake van overwerk, indien per dag meer dan 8 uren wordt gewerkt. Uren die meer gewerkt worden doch de 8 uur per werkdag niet overschrijden, zijn meeruren. Deze meeruren tellen mee voor vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioenopbouw en verlofrechten. Het salaris wordt proportioneel berekend na een verhoging

van het schaalsalaris met 10% in verband met het vervallen van de arbeidsduurverkortung. Ook de overige arbeidsvoorwaarden worden proportioneel toegekend (met uitzondering van de hierboven genoemde bepalingen over arbeidsduurverkortung en overwerk).

- 14.10 In afwijking op het gestelde in artikel 14.7 kan in overleg met de vakbonden door werkgever een structurele aanpassing op de arbeidstijden worden doorgevoerd, gebruik makend van de normen van de Arbeidstijdenwet .  
Bij incidentele aanpassingen op de Arbeidstijdenwet worden de vakbonden vooraf geïnformeerd tijdens het periodieke overleg, waarbij eventuele aanpassingen worden besproken. Aan het einde van de looptijd van deze cao zal een evaluatie plaatsvinden met de vakorganisaties als basis voor eventuele vervolgspraken. Bovenstaande afspraken gelden ook voor aanpassingen in de arbeidstijden van de 5-ploegendienst.

## **ARTIKEL 15 DIENSTROOSTERS**

Partijen zijn overeengekomen dat het vakantierooster tot stand komt in overleg met de lokale OR.

- 15.1 Werkgever dient alle voorgenomen dienstroosterwijzigingen tijdig aan de ondernemingsraad en vakverenigingen mede te delen. Wijziging van dienstroosters zal in overleg met en na verkregen instemming van de ondernemingsraad per bedrijf worden vastgesteld.
- 15.2 Het verrichten van arbeid op andere uren dan die welke voor betrokken werknemer op grond van lid 1 zijn vastgesteld, is verplicht, indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dat eist.
- 15.3 Een werknemer in ploegendienst zal maximaal zes weken voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling van zijn echtgenote c.q. partner (conform het bepaalde in art. 19.5) - op zijn verzoek - geen nachtdienst behoeven te verrichten, zulks met behoud van zijn inkomen.
- 15.4 Wijzigingen van het dienstrooster worden door werkgever aan werknemer schriftelijk medegedeeld.

## **ARTIKEL 16 FEESTDAGEN**

- 16.1 Feestdagen zijn voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, alsmede de dag waarop Koningsdag wordt gevierd.
- 16.2 Voor de dagdienst begint de feestdag om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur. Voor ploegendiensten worden feestdagen geacht te duren van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
- 16.3 Als regel wordt geen werk verricht op feestdagen. Uitzonderd is de werknemer die in 5-ploegendienst werkt en de werknemer voor wie zulks in verband met de organisatie en de productie van het bedrijf niet mogelijk is.
- 16.4 Gedurende op werkdagen vallende feestdagen kunnen ook werknemers die niet te werk zijn gesteld in de volcontinuïensdienst verplicht worden arbeid te verrichten.

## ARTIKEL 17 OVERWERK

- 17.1 Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag welke volgens dienstrooster geldt.  
Niet als overwerk worden beschouwd:
- het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd;
  - de tijd die door groepen werknemers in een bedrijfsonderdeel langer wordt gewerkt, met de bedoeling op een later tijdstip niet te werken;
  - het afmaken van de normale dagtaak mits dit korter duurt dan een half uur.
- 17.2 Werknemers, die volgens een vooraf door werkgever vastgesteld schema korter werken dan de jaarlijkse basisarbeitsduur (parttimers) kunnen niet verplicht worden over te werken, tenzij dit individueel anders is geregeld.
- 17.3 Overuren worden naar boven toe afgerond op een tiende uur; zij worden slechts gemaakt in opdracht van de chef.

## ARTIKEL 18 VAKANTIE

- 18.1.a Werknemer heeft met inachtneming van de onderstaande bepalingen per kalenderjaar recht op  $23 \times 8 = 184$  uur verlof. Werknemers die zijn tewerkgesteld in 5-ploegendienst hebben per kalenderjaar recht op 20 diensten à 8 uur = 160 uur verlof. Werknemers in salarisschaal 10 hebben bovendien 1 dienst à 8 uur extra verlof.
- 18.1.b Het in artikel 18.1.a genoemde verlof wordt uitgebreid met 16 uren. Ten aanzien van deze 16 uren geldt de bijzondere bepaling dat door werknemer wordt aangegeven of hij deze 16 uren als verlof wenst te besteden, dan wel deze 16 uren als salarisbetaling wenst te ontvangen. De keuze voor verlof, dan wel salarisbetaling wordt telkens in de maand december voorafgaand aan elk kalenderjaar door de werknemer aan werkgever medegedeeld.  
Bij de keuze voor salarisbetaling wordt in de maand april 8 uren à 0,6 is 4,8% c.q. 16 uren à 0,6 is 9,6% van het maandsalaris over de maand april betaald.
- 18.2 De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft per jaar recht op 16 uur doorbetaald loyaliteitsverlof. Over deze uren vindt volledige pensioenopbouw plaats.

### **Overgangsregeling:**

Voor de werknemer die op peildatum 31 december 2016, 45 jaar of ouder, maar jonger dan 60 jaar was en op deze datum op basis van artikel 18.2 van de Sappi cao 2014-2015 recht had op extra vakantie in verband met dienst-/leeftijd, geldt een overgangsregeling. Hij houdt, in plaats van het recht op loyaliteitsverlof, tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op de extra vakantie-uren waar hij op 31 december 2016 recht op had:

Diensttijd of leeftijd op 31 december 2016	Aantal extra vakantie-uren
20 t/m 24 jaar diensttijd	8 uur
45 t/m 49 jaar oud of 25 t/m 29 jaar diensttijd	16 uur
50 t/m 54 jaar oud of 30 t/m 34 jaar diensttijd	24 uur
55 t/m 59 jaar oud of 35 t/m 39 jaar diensttijd	32 uur
≥ 40 jaar diensttijd	40 uur
60 jaar oud tot AOW gerechtigde leeftijd (als geen van bovenstaande situaties van toepassing is)	16 uur (afgetopt)

- 18.3 Werknemer kan het verlof minimaal in uren opnemen.

- 18.4 Werkgever kan een aantal van de in artikel 18.1.a genoemde uren na overleg met de ondernemingsraad, aanwijzen als collectieve snipperdagen (vastgesteld vóór 1 januari van elk jaar).
- 18.5 In het jaar van indiensttreding wordt een evenredig deel van de vakantie toegekend voor de periode die in dat kalenderjaar wordt gewerkt. Dit geldt ook indien werknemer uit dienst gaat in de loop van een kalenderjaar.
- 18.6 Werknemer heeft recht op minimaal een aaneengesloten vakantie van 2 weken. Het beleid is erop gericht dit 2 aaneengesloten weken inclusief 3 weekends te laten zijn. Er zal naar gestreefd worden om zo mogelijk 3 weken aaneengesloten vakantie toe te staan. Voor zover mogelijk zullen werknemers met schoolgaande kinderen hun vakantie kunnen opnemen tijdens de zomervakanties van hun kinderen. Het tijdstip van de vakantie wordt in goed overleg bepaald.
- 18.7 De aanvraag van aaneengesloten vakantie dient zo mogelijk vóór 1 december te worden ingediend, zodat bij de beslissing zoveel mogelijk met het bedrijfsbelang en ieders wens rekening gehouden kan worden. Werkgever zal uiterlijk 1 maand na de aanvragen voor de aaneengesloten vakantie hierover definitief uitsluitsel geven.  
Bij een eventuele collectieve of groepsgewijze aaneengesloten vakantie dient het vakantierooster voor het volgende jaar na overleg met en instemming van de ondernemingsraad zo mogelijk in december te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers te worden gebracht.
- 18.8 Werknemers, die vanaf 1 juli van het voorafgaande kalenderjaar in dienst van werkgever zijn en op 1 mei van dat jaar nog geen 18 jaar oud zijn, hebben recht op 3 dagen of diensten extra vakantie. Bij uitdiensttreding hebben deze werknemers recht op een proportioneel deel hiervan.
- 18.9 Werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- 18.10.a Werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd dat hij geen aanspraak op salaris kan doen gelden, anders dan in de gevallen en over de periode bij de wet vastgesteld.
- 18.10.b De alsdan verworven vakantierechten, genoemd onder 18.10.a. vervallen, indien de dienstbetrekking door werknemer wordt beëindigd, alvorens de arbeid is hervat.
- 18.10.c Voor iedere 29 diensten waarop onbetaald verlof is genoten, zal een vakantiedag in mindering worden gebracht.
- 18.11 Indien werknemer om één der redenen genoemd in artikel 19, geen arbeid verricht en dit samenvalt met een of meer collectieve snipperdagen, dan ontvangt hij voor deze collectieve snipperdag(en) (een) vrije snipperdag(en) in de plaats. Vereist is daarvoor evenwel, dat werknemer zo tijdig mogelijk aan werkgever mededeelt, dat een dergelijke reden aanwezig is, en het bestaan ervan naar genoegen van werkgever aantoont.
- 18.12 Voor werknemer die tijdens zijn vakantie ziek wordt, eindigt de vakantie op de dag van ziekmelding.

- 18.13 Wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, oftewel deze moeten vóór 1 juli van het volgende jaar zijn opgenomen. Voor de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen wordt niet van de wettelijke vervalttermijn afgeweken.
- De aanspraak op wettelijke vakantie kan niet door betaling worden vervangen, behalve bij beëindiging van het dienstverband.
  - Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar. In afwijking hiervan mag de werknemer jaarlijks maximaal 3 bovenwettelijke vakantiedagen sparen voor onbepaalde tijd, mits ze worden ingezet voor duurzame inzetbaarheid.
  - Werkgever is niet verplicht tot het vervangen door betaling van aanspraak op bovenwettelijke vakantie.
- 18.14 Indien werkgever, om zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang, na overleg met werknemer, het voor hem vastgestelde vakantietijdvak wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden, die werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt.
- 18.15 Werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking aan werkgever aan te tonen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven, maar niet heeft genoten, zodat werkgever weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris werknemer aanspraak kan maken.
- 18.16 Bij het beëindigen van het dienstverband kan werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, alsnog in de gelegenheid worden gesteld de vakantie, waarop hij nog recht heeft, op te nemen.
- Voor zover werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking nog recht heeft op vakantie, zal deze worden uitbetaald. De nog te genieten vakantie zal niet in de opzegtermijn mogen vallen, tenzij werkgever in overleg met werknemer anders overeenkomt.
  - Werkgever reikt werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt hoeveel vakantie hem is uitbetaald.
  - Teveel genoten vakantie zal bij beëindiging van de dienstbetrekking met werknemer worden verrekend. Voor de verrekening van teveel c.q. te weinig genoten vakantie zal per uur vakantie een evenredig deel van het maandsalaris gerekend worden.

## ARTIKEL 19 VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

- 19.1 Werknemer heeft met in acht name van artikel 19.5 aanspraak op verzuim met behoud van salaris in de volgende gevallen, *voor zover daarin normale arbeid had moeten worden verricht*:
- de benodigde tijd voor het vervullen van persoonlijke wettelijke verplichtingen, voor zover de werknemer dit niet in eigen tijd kan doen;
  - één dag of dienst bij:**
    - ondertrouw van werknemer of vooraankondiging van een wettelijke verbintenis tussen dezelfde geslachten;
    - 25- of 40-jarig huwelijk van werknemer;
    - huwelijk van eigen ouders of schoonouders, eigen-, pleeg- en kleinkinderen van de werknemer, huwelijk van zijn broers, zusters, zwagers of schoonzusters;
    - 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van zijn ouders of schoonouders en 50- of 60-jarig huwelijk van zijn grootouders of die van zijn echtgeno(o)t(e);
    - overlijden van broers, zusters van werknemer;
    - begravenis of crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders van de werknemer, alsmede de begravenis van zijn kleinkinderen;
    - priesterwijding of grote professie van zijn eigen-, pleeg- en kleinkinderen en van zijn broers, zusters, zwagers en schoonzusters of met een andere daarmee gelijk te stellen gebeurtenis in een andere dan de christelijke religie;

- b.8 eerste communie of aanneming van de eigen of pleegkinderen van werknemer of met een andere daarmee gelijk te stellen gebeurtenis in een andere dan de christelijke religie;
- b.9 verhuizing;
- c. twee dagen of diensten;**
- c.1 bij 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van werknemer;
- c.2 bij bevalling of miskraam van de echtgenote of partner van werknemer, de aangifte bij de burgerlijke stand inbegrepen. Valt deze gebeurtenis op een zodanige dag dat de aangifte pas een volgende dag mogelijk is, wordt de daarvoor benodigde tijd vrijaf gegeven;
- d. drie dagen of diensten** bij het wettelijk of kerkelijk huwelijk van werknemer of bij het notarieel opmaken van een samenlevingsovereenkomst;
- e. de tijd** vanaf het overlijden tot en met een dag na de begrafenis of crematie van:
- de echtgenoot of echtgenote/partner van werknemer;
  - zijn in- of uitwonende eigen of pleegkinderen;
  - zijn ouders of schoonouders.
- Opname van de benodigde tijd langer dan zes dagen geschiedt in overleg met werkgever;
- f. de tijd** nodig voor het afleggen van vakexamens door werknemer, die verband houden met zijn beroepsleven in ruime zin, indien hij werkgever tijdig van de datum der examens op de hoogte stelt;
- g. de tijd** nodig voor een medische behandeling door huisarts en tandarts tot ten hoogste twee uur en medisch specialist tot ten hoogste vier uur per dag of dienst, voor zover deze niet in de vrije tijd van werknemer kan geschieden. Werkgever kan hiervan afwijken na overleg met de bedrijfsarts;
- h. de benodigde tijd** voor een medisch noodzakelijke behandeling door een fysiotherapeut, RIAGG, masseur alsmede de donatie van bloed bij de bloedtransfusiedienst;
- i. éénmaal per jaar** de helft van het benodigde aantal dagen of diensten tot een maximum van 3 voor het leiden van een jeugdkamp van een maatschappelijk erkende organisaties. Dit ter beoordeling van werkgever.
- 19.2 Voor deelname aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de reglementaire vakverenigingsvergaderingen zal werkgever verzuim met behoud van salaris toestaan als de werkzaamheden dit toelaten. De betreffende vakvereniging dient één en ander schriftelijk aan werkgever te verzoeken.
- 19.3 De benodigde tijd met behoud van maandsalaris, echter onder aftrek van vacatiegelden of andere gelijksoortige vergoedingen, zal worden gegeven aan werknemers, die uit hoofde van hun dienstverband, of vanuit het lidmaatschap van een erkende vakvereniging, zitting hebben in regionale commissies van algemeen maatschappelijk belang. Dit voor zover het werk dit toelaat. Toestemming wordt verleend door de HR Manager.
- 19.4 **Zwangerschaps- en bevallingsverlof.** Mits het werk dit toelaat kunnen werkgever en werknemer onderling overeenkomen dat ingeval van zwangerschap langer wordt doorgewerkt dan de dag waarop een recht op uitkering kan ontstaan (6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum), echter niet later dan vanaf vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De tijd die vanaf 6 weken vóór de bevalling wordt doorgewerkt, zal na de bevalling als betaald verlof kunnen worden opgenomen, alleen aansluitend aan de 10 weken verlof na de bevalling.



- 19.5 Conform de wettelijke regeling gelijkstelling van duurzame partners met gehuwden geldt als partner:  
de ongehuwde, niet zijnde bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert, welke tenminste 6 maanden aantoonbaar bestaat en waarbij is voldaan aan de bepalingen van een gemeenschappelijke huishouding.  
Dit dient te blijken uit:  
een notarieel afschrift van de samenlevingsovereenkomst dan wel een notariële verklaring inhoudende:
- a. het bestaan van een notariële akte; de datum van verlijden van die akte;
  - b. de datum waarop volgens de akte de gemeenschappelijke huishouding is begonnen;
  - c. tevens dient een uittreksel uit het bevolkingsregister te worden overlegd, waaruit blijkt dat werknemer en partner op hetzelfde adres woonachtig zijn.
- Bij wijzigingen dient werknemer dit direct door te geven aan werkgever.

## **ARTIKEL 20 VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS**

Afwezigheid zonder behoud van salaris zal in de regel worden toegestaan indien werknemer het tenminste twee dagen tevoren verzoekt en het bedrijfsbelang het toelaat. Deze afwezigheid wordt steeds naar boven afgerond tot op een tiende uur nauwkeurig. Dit verlof wordt in de regel verleend indien alle andere verlofrechten zijn gebruikt dan wel bestemd.

## **4. SALARIËRING**

### **ARTIKEL 21 INDELING IN FUNCTIEGROEP EN SALARISSCHAAL**

- 21.1 Voor iedere werknemer wordt een schaalsalaris vastgesteld met inachtneming van het hieronder in dit hoofdstuk bepaalde.
- 21.2 Werknemer wordt ingedeeld in een van de 10 functiegroepen /salarisschalen, welke zijn opgenomen in bijlage B.3 van deze cao.
- 21.3 De indeling in de salarisschalen wordt bepaald door het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau, wordt gebruik gemaakt van de ORBA systematiek van functieclassificatie. Bij plaatsing in een functie zijn medebepalend voor de vaststelling van het salaris het opleidingsniveau, de ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogere functies.
- 21.4 Herwaardering van functies gebeurt volgens de procedure als opgenomen in bijlage B.4 van deze cao.
- 21.5 Van een definitieve wijziging van de functie-inhoud en/of wijziging van indeling in de salarisschalen ontvangt werknemer schriftelijk bericht.
- 21.6 Indien werknemer tijdelijk wordt tewerkgesteld in een functie waarvoor een andere functiegroep geldt, blijft zijn indeling ongewijzigd.
- 21.7 De salarisschalen worden behoudens het onderstaande, gedurende de looptijd van het contract niet gewijzigd.
- Verhoging cao-schaalsalarissen.  
Met ingang van 1 april 2015 worden de cao-schaalsalarissen van 1 april 2014, verhoogd met 1%.  
Met ingang van 1 april 2016 worden de cao-schaalsalarissen van 1 april 2015, verhoogd met 2%.  
Vloer.  
Voor werknemers met een functiegroep lager of gelijk aan schaal 6.6 wordt een vloer ingebouwd.

Deze vloer komt overeen met het schaalsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken. Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeengekomen leeftijd. Voor werknemers in deeltijd wordt e.e.a. proportioneel berekend.

De bestaande persoonlijke toeslagen worden niet afgebouwd op grond van de overeengekomen salarisverhogingen.

- 21.8 Inleen(uitzend) krachten worden vanaf de startdatum van inlenen betaald conform de bedragen behorende bij de geldende cao Sappi schaal salarissen per maand. **De uitzendorganisaties waar Sappi een inleenovereenkomst mee heeft volgen de ABU cao voor uitzendkrachten.**

## **ARTIKEL 22 LEEFTIJDSSALARIËRING**

- 22.1 In elke salarisschaal zijn de leeftijdschaal salarissen opgenomen. Deze salarissen gaan in op de eerste dag van de maand waarin werknemer jarig is. Deze schalen worden uitsluitend gehanteerd voor vakantie en oproepkrachten.
- 22.2 Onverminderd het bepaalde in artikel 23 heeft werknemer, die in de loop van enig jaar de vakvolwassen leeftijd bereikt, per 1 januari van dat jaar recht op het schaalsalaris behorend bij de vakvolwassen leeftijd in zijn functiegroep.
- 22.3 Jeugdige werknemers ontvangen per drie volle onafgebroken dienstjaren bij werkgever vóór het bereiken van de vakvolwassen leeftijd, bij het toekennen van het vakvolwassen schaalsalaris één periodiek extra, met ingang van 1 januari van het jaar waarin de vakvolwassen leeftijd wordt bereikt.

## **ARTIKEL 23 PERIODIEKE WIJZIGING VAN HET SALARIS**

- 23.1 Onverminderd het bepaalde in artikel 21 wordt aan werknemer in beginsel het 0-periodieken- of leeftijdsschaal salaris toegekend.
- 23.2 Werknemer die per 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft per 1 juli recht op verhoging van zijn salaris ter grootte van één periodiek.
- 23.3 Lid 1 en lid 2 zijn ook van toepassing vanaf de startdatum van inlenen, op inleen(uitzend) krachten.

## **ARTIKEL 24 BEOORDELING**

- 24.1 Voor de functiegroepen 9 en 10 vindt een individuele salarিসvaststelling plaats op basis van een beoordelingssysteem als opgenomen in bijlage B.5 van deze cao.
- 24.2 Voor de functiegroepen 9 en 10 is in de salarisschaal een minimumlijn (A = 100 %) en een maximumlijn (B = 106 %) aangegeven.
- 24.3 Aan werknemers in de functiegroepen 9 en 10 kan per 1 juli van elk jaar een beoordelingstoeslag van 2%, 4% of 6% worden toegekend als resultaat van de beoordelingsprocedure.
- 24.4 Werknemer heeft minimaal recht op een schaalsalaris overeenkomstig het bij zijn functiegroep en periodieken vermelde bedrag op de minimumlijn (100%).

## ARTIKEL 25 OVERPLAATSING (DEFINITIEF) NAAR EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE

- 25.1 Werknemer die definitief wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld, met ingang van de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de overplaatsing.
- 25.2 Bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie wordt het oorspronkelijke salaris, voor zover dit is gebaseerd op 0 of meer periodieken, verhoogd met het verschil tussen de 0-periodieken schaalsalarissen behorende bij de oorspronkelijke en nieuwe salarisschaal. Het dan gevonden bedrag wordt afgerond op het naast hogere schaalsalaris van de nieuwe salarisschaal, waarbij voor de functiegroepen 9 en 10 de minimumlijn wordt aangehouden. Indien het oorspronkelijke salaris is gebaseerd op de leeftijdsschalen, dan wordt het vervangen door het bij zijn leeftijd behorende schaalsalaris in de nieuwe salarisschaal, waarbij voor de functiegroepen 9 en 10 de minimumlijn wordt aangehouden.
- 25.3 Een toegekende **persoonlijke toeslag** wordt bij definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie zo veel als mogelijk opgenomen in het nieuwe schaalsalaris.
- 25.4 Een toegekende **harmonisatietoeslag** wordt bij definitieve overplaatsing gekort met de helft van het verschil tussen de oude en nieuwe functiegroep bij 0- periodieken.
- 25.5 Aan werknemer kunnen bij de overplaatsing als hier bedoeld niet meer periodieken worden toegekend dan hij voor de overplaatsing reeds bezat.
- 25.6 Van een definitieve overplaatsing als hier bedoeld ontvangt werknemer schriftelijk bericht.
- 25.7 Indien de indeling in een hogere salarisschaal het gevolg is van een functieherwaardering van de huidige functie dan wordt een bestaande **waardevaste toeslag (HT)** zoveel mogelijk opgenomen in het nieuwe schaalsalaris.

## ARTIKEL 26 OVERPLAATSING (DEFINITIEF) NAAR EEN LAGER INGEDEELDE FUNCTIE

- 26.1 Werknemer die definitief wordt overgeplaatst naar een in een lager schaalsalaris ingedeelde functie wordt in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld, met ingang van de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de overplaatsing.
- 26.2 Indien de overplaatsing gebeurt op verzoek van werknemer, dan behoudt deze het aantal periodieken dat hij reeds heeft verworven of het maximum aantal periodieken van de salarisschaal behorend bij de functie naar welke werknemer wordt overgeplaatst.
- 26.3 Indien deze overplaatsing gebeurt wegens:
- a. verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom;
  - b. lichamelijk of geestelijke gebreken danwel;
  - c. opheffing van de oorspronkelijke functie of indeling van de functie in een lagere salarisschaal;
- dan zal werkgever het nieuwe schaalsalaris zodanig verhogen, dat dit tezamen met een eventuele bestaande persoonlijke toeslag en/of een uitkering krachtens de Sociale Verzekeringswetten, gelijk is aan het oude schaalsalaris. Daarbij is het niet van belang of dit gebeurt op verzoek van werkgever of werknemer.
- 26.4 Van een definitieve overplaatsing zoals hier wordt bedoeld, ontvangt werknemer schriftelijk bericht.

## **ARTIKEL 27 UITBETALING**

- 27.1 De betaling van het maandinkomen zal plaatsvinden tegen het einde van de maand door storting op een door werknemer aangewezen bankrekening.
- 27.2 Werkgever zal aan werknemer per maand een inkomstenspecificatie uitreiken, waarop alle factoren voorkomen, welke op de samenstelling van het inkomen in die maand betrekking hebben.
- 27.3 Alle variabele inkomensbestanddelen worden afgerekend aan het einde van de maand, volgend op die waarin ze verdiend zijn.

## **ARTIKEL 28 VAKANTIETOESLAG**

- 28.1 Werknemer die een volledig jaar in dienst van werkgever is geweest ontvangt een bruto vakantietoeslag ter grootte van het bruto maandsalaris van de maand april.
- 28.2 Voor werknemer met een volledig dienstverband geldt een vloer in de vakantietoeslag die overeenkomt met het maandsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken. Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeenkomende leeftijd.
- 28.3 Werknemer die in de loop van het jaar in dienst is getreden, of het dienstverband beëindigt, ontvangt een proportioneel deel van de vakantietoeslag naar rato van het gedeelte van dat jaar dat hij in dienst is geweest. Bij beëindiging van het dienstverband wordt deze uitkering berekend over het laatst geldende maandsalaris.
- 28.4 Voor de werking van dit artikel wordt onder "jaar" verstaan de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
- 28.5 De vakantietoeslag wordt uiterlijk 30 juni van enig jaar betaald. Het verstrekken van een voorschot is mogelijk bij gelegenheid van een aaneengesloten vakantie.

## **ARTIKEL 29 EINDEJAARSUITKERING**

- 29.1 Werknemer die een vol kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt omstreeks 15 december een eindejaarsuitkering. Deze bedraagt het maandsalaris over de maand december doch tenminste het maandsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken. Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeenkomende leeftijd.
- 29.2 Werknemer die in de loop van het jaar in dienst is getreden, of het dienstverband beëindigt, ontvangt een proportioneel deel van de eindejaarsuitkering naar rato van het gedeelte van dat jaar dat hij in dienst is geweest. Bij beëindiging van het dienstverband wordt deze uitkering berekend over het laatst geldende maandsalaris.
- 29.3 Vanaf 160 uur waarop onbetaald verlof is genoten, wordt een evenredig deel van de eindejaarsuitkering in mindering gebracht.

## **5. TOESLAGEN, VERGOEDINGEN, TEGEMOETKOMINGEN EN COMPENSATIES IN VRIJE TIJD**

### **ARTIKEL 30 ALGEMEEN**

De schaalsalarissen worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst, gedurende een kalendermaand.

Onder normale functievervulling wordt mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder voor het afmaken van de normale dagtaak.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op werknemer wordt gedaan dan uit de normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit.

### **ARTIKEL 31 WERKEN OP ONAANGENAME UREN**

Werknemer die blijvend in dagdienst werkt, ontvangt per gewerkt uur voor de hierna vermelde uren gedurende welke hij in opdracht van de werkgever werkt zonder dat er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 17, een toeslag over het maandsalaris, exclusief de vaste toeslag voor consignatie van:

- 0,15 % voor uren tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur van 18.00 uur tot 07.00 uur
- 0,30 % voor uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 18.00 uur
- 0,60 % voor uren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur.

### **ARTIKEL 32 VERVANGING**

32.1 Wanneer een werknemer iemand in een hoger ingedeelde functie tijdelijk vervangt, dan ontvangt hij per dienst 0,6% per uur van het verschil tussen het 0- periodieken schaaalsalaris in de geldende salarisschaal en het 0-periodieken schaaalsalaris van de voor de te vervangen functie geldende salarisschaal.

32.2 De vervangingsduur zal zo beperkt mogelijk zijn. Indien echter een vervanging drie maanden heeft geduurd, zal werkgever nagaan of deze vervanging wordt voortgezet. Met de vervanger vindt hierover een gesprek plaats op initiatief van de werkgever. Indien sprake is van een vacature en de vervanger geschikt is om deze vacature te vervullen, blijven de regels voor het vervullen van een vacature (artikel 9) van toepassing.

### **ARTIKEL 33 PLOEGENTOESLAGEN**

33.1 Werknemer die is tewerkgesteld in ploegendienst ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het schaaalsalaris. Dit schaaalsalaris wordt voor de berekening van deze toeslag verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende harmonisatietoeslag, persoonlijke toeslag en de toeslag voor vervanging in een hogere functie.

33.2 De ploegentoeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van volcontinuïedienst 27%. De toeslag voor alle overige ploegendiensten wordt berekend op basis van de voor die diensten geldende toeslag voor onaangenaamheid als in artikel 31 bedoeld. Deze toeslag wordt met 0,5 % verhoogd.

### **ARTIKEL 34 PLOEGENTOESLAG BIJ DEFINITIEVE OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE DIENST OF PLOEG**

34.1 Indien werknemer definitief wordt overgeplaatst van dagdienst naar ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, wordt dit proportioneel berekend met ingang van de dag van de overplaatsing.

34.2 Voor werknemer die wegens bedrijfs- of persoonlijke medische redenen wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan derving van maandsalaris dit voor hem meebrengt

- 34.3 Ter overbrugging van de in 34.2 bedoelde inkomstenderving wordt aan werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald over de maand waarin de overplaatsing gebeurt en de maand daaropvolgend.

Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt :

1e tijdvak	80 % van de inkomstenderving
2e tijdvak	60 % van de inkomstenderving
3e tijdvak	40 % van de inkomstenderving
4e tijdvak	20 % van de inkomstenderving

Indien werknemer tijdens één van deze tijdvakken tijdelijk weer wordt tewerkgesteld in zijn oorspronkelijke ploegendienst, wordt de afbouw van de ploegentoeslag voor de duur van deze tijdelijke tewerkstelling opgeschort.

Daarna vindt verdere afbouw plaats zonder dat de periode van de tijdelijke tewerkstelling in de oorspronkelijke ploegendienst wordt meegerekend.

- 34.4 Elk tijdvak bedraagt 1/16 van de tijd die werknemer in ploegendienst werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond tot op maanden nauwkeurig. De duur van elk tijdvak bedraagt ten hoogste 12 maanden.
- 34.5 De volgens artikel 34.3 vastgestelde toeslag is nominaal en wijzigt niet ten gevolge van salarisverhogingen die door cao-partners zijn overeengekomen.
- 34.6 Als betrokkene weer in ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst wordt geplaatst, vindt herziening van de toeslag plaats.
- 34.7 Indien werknemer op eigen verzoek of als gevolg van een disciplinaire maatregel, wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van betaling aan de nieuwe dienst plaats met onmiddellijke ingang.

## **ARTIKEL 35 PLOEGENTOESLAG EN ANDERE TOESLAGEN BIJ TIJDELIJKE OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE DIENST OF PLOEG**

- 35.1 Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of ploeg om andere dan persoonlijke redenen, geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst of ploeg hoger is dan die van de nieuwe, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft. Indien werknemer wordt overgeplaatst naar een dienst of ploeg, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling behorende bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.
- 35.2 Per tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of ploeg respectievelijk bij terugplaatsing wordt een éénmalige toeslag van 0,30 % van het schaalsalaris inclusief PT of HT toegekend. In dat geval blijft het bepaalde in artikel 31 omtrent onaangename uren buiten beschouwing.
- 35.3 Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of ploeg blijven de overwerkbepalingen buiten toepassing.
- 35.4 Ter maandelijkse bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men normaliter is tewerkgesteld. Voor elk meer gewerkt uur wordt een toeslag toegekend ad 0,90 % van het maandsalaris. De minder gewerkte uren hoeven later niet meer te worden ingehaald.
- 35.5 Een tijdelijke overplaatsing betreft een overplaatsing met een maximale tijdsduur van 6 maanden.

## **ARTIKEL 36 TOESLAG BIJ VERSCHOVENDIENST**

36.1 Werknemer in dagdienst die in opdracht van de werkgever de aanvangstijd van een dienst volgens het geldende dienstrooster verlegt en de aanvangstijd ligt voor 07.00 uur of de eindtijd na 18.00 uur, ontvangt een éénmalige toeslag van 0,30 % van zijn schaalsalaris inclusief PT of HT.

Bij de overplaatsing van een ploegendienstmedewerker naar een andere dienst of ploeg wordt de werknemer een éénmalige toeslag van 0,60 % van het schaalsalaris inclusief PT of HT toegekend.

36.2 Indien tijdens verschoven dienst overwerk noodzakelijk blijkt, zal de toeslag van 0,30 % toch worden betaald.

36.3 Indien werknemer in volcontinuïteit in afwijking van zijn normale rooster op de laatste dag van zijn cyclus nachtdienst moet maken, heeft hij recht op een dag vervangend verlof.

36.4 Werknemer, die tijdens het weekeinde van een ochtenddienst wordt verschoven naar een middagdienst, zal hiervoor een vergoeding ontvangen van 1,20 % van het schaalsalaris inclusief PT en/of HT.

## **ARTIKEL 37 BUITENGEWONE FEESTDAGENTOESLAG**

Werknemer ontvangt per gewerkt uur tijdens de nachtdienst van 24 december en 31 december en tevens tijdens de ochtend-, middag- en nachtdienst van 25 december een extra toeslag van 0,6 % van zijn schaalsalaris inclusief PT of HT.

Deze toeslag wordt betaald bovenop de reeds in de ploegentoeslag opgenomen vergoeding voor feestdagen.

## **ARTIKEL 38 CONSIGNATIE**

### **Consignatiedienst**

Werkgever heeft een inspanningsverplichting ten aanzien van werknemer die de consignatiedienst als te belastend gaat ervaren. Deze inspanningsverplichting houdt in dat de werkgever pogingen in het werk zal stellen om een preventieve interne overplaatsing binnen of buiten de afdeling te realiseren.

De te grote belasting dient mede te worden vastgesteld middels het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO). De resultaten van dit onderzoek worden besproken in het Sociaal Medisch Team. Het huidige PAGO onderzoek zal hiertoe zo nodig worden aangepast.

Op organisatorisch vlak zal worden gezocht naar mogelijke oplossingen ter verlichting van de consignatiedienst.

Hierbij wordt gedacht aan:

- versterken van de kennis en kunde van de ploegendienstmonteurs
- minder belastende consignatieschema's
- uitbesteden van consignatie
- samenwerken met andere bedrijven
- overige maatregelen die kunnen worden ingezet.

Tenslotte wordt de mogelijkheid geboden om de daadwerkelijk in consignatie gewerkte uren naar keuze te laten betalen of op te nemen in vrije tijd. Bij opname van de uren in vrije tijd gelden overeenkomstige bepalingen als bedoeld in artikel 40 lid 3.

- 38.1 Onder consignatie wordt verstaan:  
het buiten de werktijd verplicht thuis of op een door werkgever bereikbare plaats zijn, zó dat deze werknemer onmiddellijk naar het bedrijf kan laten komen als daar onvoorziene dringende werkzaamheden gedaan moeten worden, die het aanwezige personeel niet of niet goed kan verrichten.
- 38.2 Werknemer die geconsigneerd is wordt de navolgende percentages op zijn schaalsalaris (inclusief de PT of HT) betaald:
- |   |       |
|---|-------|
| per consignatieperiode van 24 uur op maandag t/m vrijdag  | 0,6 % |
| per consignatieperiode van 24 uur op zaterdag             | 2,6 % |
| per consignatieperiode van 24 uur op zondag en feestdagen | 3,1 % |
- 38.3 Voor werknemer die blijvend is geconsigneerd en de consignatiedienst volgens een vooraf vastgesteld rooster verricht, wordt de vergoeding per kalendermaand in procenten van het schaalsalaris (inclusief PT of HT) vastgesteld.
- 38.4 Indien voor werknemer op eigen verzoek of door aan zijn schuld te wijten omstandigheden de consignatiedienst wordt beëindigd, zal hem geen compensatie gegeven worden.
- 38.5 Indien voor werknemer door omstandigheden buiten zijn schuld de consignatiedienst wordt beëindigd, zal zijn vaste consignatietoeslag worden omgezet in een toeslag, die volgens de bepalingen in artikel 34.3 wordt afgebouwd.
- 38.6 Voor tijdens de consignatieperiode méér dan volgens het normale dienstrooster gewerkte uren vindt artikel 40 toepassing.

## **ARTIKEL 39 EXTRA GANG NAAR HET BEDRIJF**

- 39.1 Indien werknemer in opdracht van werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een éénmalige toeslag op het maandsalaris, exclusief de vaste toeslag voor consignatie, ter grootte van de overwerktoeslag voor één uur, afhankelijk van het uur van opkomst.
- 39.2 Indien blijkt dat de duur van de werkzaamheden minstens gelijk is aan de tijd van een normale dienst, zodat er gesproken kan worden van een verschoven dienst, dan zal werknemer toch deze toeslag ontvangen. Eveneens zal werknemer deze toeslag ontvangen, indien hij een verschoven dienst werkt, en hem opdracht daartoe binnen 24 uur voor het tijdstip van opkomst wordt gegeven.

## **ARTIKEL 40 VERGOEDING OVERWERK**

- 40.1 Werknemer ontvangt voor overwerk naar zijn keuze:
- een vergoeding, of;
  - een vergoeding in combinatie met compenserend verlof.



- 40.2 De vergoeding als bedoeld in lid 1 a, wordt vastgesteld in procenten van het maandsalaris, exclusief de vaste toeslag voor consignatie, en bedraagt per uur:
- 125% voor uren op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 20.00 uur, op de salarisstrook gespecificeerd als 0,75%;
  - 141,67% voor uren op roostervrije dagen in vijfploegendienst voor zover deze niet vallen op zaterdag, zondag of een feestdag, op de salarisstrook gespecificeerd als 0,85%;
  - 150% voor uren op maandag/dinsdag tot en met vrijdag/zaterdag tussen 20.00 uur en 06.00 uur alsmede op zaterdag tussen 06.00 uur en 18.00 uur, op de salarisstrook gespecificeerd als 0,90%;
  - 200% voor uren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur alsmede de uren op feestdagen, tijdens roostervrije dagen in de vijfploegendienst die vallen op zaterdag of zondag, op de salarisstrook gespecificeerd als 1,20%.
- 40.3 Vergoeding in compenserende vrije tijd zoals bedoeld in 40 lid 1.b geschiedt steeds met inachtneming van de volgende voorwaarden :
- a. de compensatietijd moet worden opgenomen binnen acht weken nadat deze is verdiend;
  - b. bij compensatie van meer gewerkte uren wordt de "ingeleverde" vrije tijd teruggegeven. Dit betekent, dat alleen de gewerkte uren zullen worden gecompenseerd;
  - c. het bedrijfsbelang mag door deze opname niet worden geschaad als gevolg waarvan opname in de vakantieperiode kan worden geweigerd;
  - d. uren door een geconsigneerde gewerkt aansluitend aan de normale werktijd, worden beschouwd als overwerk in de zin van artikel 17;
  - e. indien compenserend vrij wordt genomen wordt de vergoeding zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel per uur compenserend vrij verminderd met 0.60% van het maandsalaris.
- 40.4 Rusttijden, krachtens de wet noodzakelijk geworden door overwerk, worden als gewerkte tijd beschouwd.
- 40.5 Arbeid voor het inhalen van uren waarop werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, de arbeid heeft stopgezet of nog zal stopzetten, geldt niet als overwerk mits van tevoren is overeengekomen dat deze uren zullen worden ingehaald. Hetzelfde geldt voor uren verzuimd of nog te verzuimen door bedrijfsstagnatie. Het hier gestelde geldt alleen wanneer werkgever het salaris over de verzuimde of nog te verzuimen uren doorbetaalt.

## **ARTIKEL 41 GARANTIE INKOMEN / UREN**

Indien werknemer buiten zijn schuld niet in staat is de bedongen hoeveelheid arbeidsuren per dag of per week te verrichten, zal aan hem zijn normale salaris worden doorbetaald. Er zal geen korting plaats vinden op overuren, terwijl evenmin dient te worden ingehaald.

## **ARTIKEL 42 VERZUIM TER VERZEKERING VAN VOLDOENDE NACHTRUST**

- 42.1 Indien werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 8 uren, vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht.
- 42.2 Betrokken werknemer kan geen recht op verzuimuren doen gelden wanneer met arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen.
- 42.3 Indien de betreffende arbeid door werknemer wordt verricht tussen 24.00 uur en 05.00 uur dan wordt hiervoor 1 uur extra gegeven. In dit geval is de "slaaperiode" de werkelijk gewerkte tijd vermeerderd met 1 uur.

- 42.4 Indien werknemer in ploegendienst buiten zijn normale dienstrooster werkzaamheden moet verrichten, dan dient tussen het tijdstip waarop de werkzaamheden worden beëindigd en het tijdstip waarop de eerstvolgende werkzaamheden weer aanvangen, de rustperiode tenminste 8 uren te bedragen.
- 42.5 Gedurende de periode, waarover dit artikel van toepassing is, mag geen arbeid worden verricht. De bepalingen van de Arbeidstijdenwet zullen worden gerespecteerd.

## **ARTIKEL 43     HERHALINGSOEFENINGEN**

Werknemers die op grond van hun dienstplicht op herhalingsoefeningen moeten, ontvangen een bijbetaling van het verschil tussen de inkomsten die zij aan hun militaire dienst ontleen en hun maandsalaris.

## **ARTIKEL 44     DOORBETALING**

- 44.1 Werkgever is niet verplicht tot doorbetaling in de volgende gevallen:
- a. schorsing van werknemer overeenkomstig artikel 13;
  - b. invoering van een verkorte werkweek (daaronder begrepen de 0-urenweek), mits werkgever daartoe vergunning verkreeg (artikel 8 B.B.A.), nadat hij met de vakbonden overleg pleegde;
  - c. verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, ook de 0-urenweek. Indien bij deze verlenging de vergunning wordt gewijzigd met betrekking tot de aantallen erbij betrokken werknemers of het aantal uren dat gewerkt wordt, dient werkgever eveneens tevoren overleg te plegen met de vakverenigingen.
- 44.2 Bij het toepassen van een verkorte werkweek zoals bedoeld in lid 1, sub b en c, zal werkgever op een eventuele uitkering krachtens de Werkloosheidswet, werknemer een suppletie betalen tot diens netto maandsalaris. Wordt deze suppletie echter (gedeeltelijk) in mindering gebracht op de werkloosheidsuitkering dan zal werkgever slechts een zodanig suppletiebedrag uitkeren dat geen korting zal worden toegepast.
- 44.3 Kan als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid worden verricht, dan zal werkgever eveneens een zodanig suppletiebedrag op de werkloosheidsuitkering betalen dat geen korting zal worden toegepast. Wordt geen werkloosheidsuitkering toegekend dan zal werkgever het maandsalaris doorbetalen over eenzelfde termijn als waarover een uitkering krachtens de Werkloosheidswet zou zijn genoten, ware deze wet wel van toepassing geweest.
- 44.4 Vergoedingen door derden betaald voor eventueel te derven inkomsten bij afwezigheid wegens het vervullen van wettelijke verplichtingen, zullen door werkgever worden aangevuld tot 100 % netto van het maandsalaris.

In alle gevallen waarin dit artikel niet voorziet, beslist het hoofd van dienst na overleg met de afdeling HR.

## **6.                    ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PREVENTIE EN REINTEGRATIE**

### **ARTIKEL 45     ALGEMEEN**

- 45.1 Werkgever voert een actief verzuimbeleid dat bestaat uit 3 kernactiviteiten:
- a. preventie van arbeidsongeschiktheid
  - b. contacten door de afdelingsleiding tijdens arbeidsongeschiktheid en
  - c. reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer.
- 45.2 Werkgever zal kennis en kunde zowel intern als extern inzetten om een zo gezonde en veilige mogelijke werkomgeving te realiseren.

- 45.3 Een actief gezondheids-, veiligheids- en milieubeleid vormt de basis om arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te voorkomen.
- 45.4 Bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid zijn de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz), de Ziektewet (ZW), Wet Poortwachter respectievelijk de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van toepassing, voor zover hiervan in dit hoofdstuk niet uitdrukkelijk wordt afgeweken.
- 45.5 Er zal door werkgever maximale inspanning worden verricht ten aanzien van de reïntegratie van < 35% arbeidsongeschikte medewerkers.
- 45.6 De wederzijdse rechten en plichten uit het ARBO+ convenant, opgesteld door de VNP en de vakorganisaties, zijn van toepassing.

## **ARTIKEL 46 REINTEGRATIE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

- 46.1 De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de in-, door- en uitstroom van arbeidsgehandicapten met het oog op de in de wet WIA opgenomen norm. Jaarlijks zal een analyse plaatsvinden van de in-, door- en uitstroom van arbeidsongeschikten; deze zal met de OR worden besproken.
- 46.2 Zowel werkgever als werknemer zullen optimaal meewerken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en alle voorgeschreven tijdsgebonden acties verrichten.
- 46.3 Werknemer voor wie bij werkgever geen herplaatsing mogelijk is, zal bij herplaatsing buiten het bedrijf van werkgever een aanvulling ontvangen ter grootte van het verschil tussen het inkomen in de nieuwe dienstbetrekking samen met eventuele wettelijke uitkeringen en het laatst genoten bruto maandsalaris. Bij wijziging van het salaris in de nieuwe dienstbetrekking en of wettelijke uitkeringen in de nieuwe betrekking, zal een herberekening van de aanvulling plaatsvinden. De duur van de aanvulling is ten hoogste twee jaar na de eerste datum van arbeidsongeschiktheid. Gedurende deze eerste twee jaar blijft werknemer in aanmerking komen voor salarisverhogingen, die voortvloeien uit cao-afspraken.
- 46.4 Sappi is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Werknemer heeft het recht om een second opinion bij een andere onafhankelijke bedrijfsarts aan te vragen op kosten van werkgever, indien werknemer een andere opinie heeft dan de bedrijfsarts. Tevens hebben werknemer en werkgever het recht om te allen tijden een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. De kosten voor het deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager.
- 46.5 Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar Sappi gedurende een periode van 6 maanden, indien hij na afloop van de periode van 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door de UWV.
- 46.6 Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat deze weigering op terechtte gronden is geschied, zal Sappi met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
- 46.7 Sappi zal alleen zaken doen met reïntegratiebedrijven die zijn erkend door de brancheorganisatie voor reïntegratiebedrijven (BOREA).

- 46.8 Indien werknemer aantoonbaar niet of niet voldoende meewerkt aan reïntegratie bij Sappi of bij een andere werkgever, wordt de aanvulling van Sappi op de wettelijke hoogte (70%) van de loondoorbetaling gestopt. De beoordeling of niet of onvoldoende wordt meegewerkt aan de reïntegratie ligt bij de HR manager na consultatie van de bij de reïntegratie betrokken instellingen. De beslissing wordt schriftelijk aan betrokkene meegedeeld.  
In een dergelijk geval worden de drie vakorganisaties hiervan in kennis gesteld.

## **ARTIKEL 47 AANVULLING BIJ VERZUIM WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

- 47.1 Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid wordt een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetaling betaald tot 100% van het bruto maandsalaris.
- 47.2 Tijdens de volgende 52 weken van de loondoorbetalingsplicht voor werkgever wordt bij arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de wettelijke hoogte betaald tot 70% van het bruto maandsalaris.
- a. Indien werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetalingsplicht tot 90% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2. Voor de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is en geen re-integratiemogelijkheden heeft, maar wel optimaal meewerkt, zal eveneens de aanvulling tot 90% ontvangen. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken en dienen dan ook zo snel mogelijk na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen. Middels onze gezamenlijke reactie d.d. 5 februari 2018 hebben de 3 vakbonden gevraagd deze tekst nader onder de loep te nemen. Leden hebben immers kanttekeningen geplaatst op de gemarkeerde tekst. De tekst wordt als onveilig/bedreigend ervaren. Advies is dus deze passage aan te passen of te verwijderen.
  - b. Medewerker mag in deze periode zijn inkomensteruggang desgewenst (gedeeltelijk) compenseren tot aan maximaal 100% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2, met het inleveren van vakantiedagen waarop de medewerker recht heeft boven de wettelijke norm.
  - c. Indien de werknemer in zijn tweede ziektejaar zijn volledige contractuele uren werkt in zijn eigen of een andere passende functie (spoor 1), dan wordt de korting van 10% op het loon of de verrekening met bovenwettelijke vakantiedagen opgeheven.
- 47.3 Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid en tijdens de volgende 52 weken van de loondoorbetalingsplicht voor werkgever, wordt bij opname in een ziekenhuis steeds 100% van het bruto maandsalaris betaald.
- 47.4 De werknemer die in een kalenderjaar 11 werkdagen ziek is, zonder dat deze aaneengesloten hoeven te zijn, zal per 11 werkdagen 1 ADV dag verliezen. Bij werknemers, waar sprake is van een compensatie van ADV in een toeslag op het salaris, zal een overeenkomstige korting op die toeslag plaatsvinden.

## **ARTIKEL 48 BIJZONDERE BEPALINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

- 48.1 Bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval zal steeds een aanvulling op de wettelijke uitkering worden toegekend tot 100 % van het netto maandsalaris, tenzij het ongeval te wijten is aan opzet, grove schuld of nalatigheid van werknemer. In die gevallen wordt de arbeidsongeschiktheid beoordeeld, conform het bepaalde in artikel 47.  
Onder ongeval wordt verstaan een plotselinge gebeurtenis welke veroorzaakt wordt door een van buiten inwerkend geweld, waardoor letsel van geestelijke of lichamelijke aard ontstaat.

- 48.2 Werkgever is niet gehouden tot het doen van een bovenwettelijke aanvulling aan werknemer, met wie geen dienstverband meer bestaat, aan of door wie het dienstverband is opgezegd of die geen wettelijke uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid ontvangt.
- 48.3 Werkgever is niet tot enige bovenwettelijke aanvulling wegens arbeidsongeschiktheid verplicht, indien en voor zover werknemer, ter zake van die ongeschiktheid, een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving jegens derden heeft. Draagt werknemer deze vordering tot schadevergoeding echter over aan werkgever (cessie), dan zal deze hem voorschotten betalen tot het bedrag van de (boven)wettelijke aanvulling.
- 48.4 Indien na afloop van de twee jaar loondoorbetalingsplicht bij arbeidsongeschiktheid (genoemd in artikel 47.1 en 47.2) de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% bruto worden gecontinueerd.

## **ARTIKEL 49 VERVALLEN**

### **7. OUDERE WERKNEMERS**

## **ARTIKEL 50 BIJZONDERE BEPALING TEN AANZIEN VAN OUDERE WERKNEMERS**

Sappi is bereid om de bijzondere bepalingen oudere werknemers zoals geformuleerd in artikel 50 in ieder geval gedurende de periode 1 juli 2009 -1 juli 2014 niet meer ter discussie te stellen voor de huidige populatie, uitgezonderd gewijzigde wetgeving, onder voorwaarde:

- Met ingang van 1 januari 2017 zijn de bepalingen van artikel 18.2 en 50.5 wel van toepassing op medewerkers die in dienst zijn getreden op of na 1 januari 2010. Voor medewerkers die in dienst getreden zijn op of na 1 januari 2010 zijn de overgangsregelingen van artikel 18.2 en 50.5 echter niet van toepassing.
- Mocht de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd verhoogd worden, zullen de rechten als gevolg van artikel 50 niet toenemen, deze blijven gemaximeerd op 201 dagen.

### **Levensfasebewust Personeelsbeleid**

Partijen zullen afspraken maken over een levensfasebewust personeelsbeleid.

De gewenste ruimte om het levensfasebewust personeelsbeleid te financieren zal gezocht worden binnen de huidige cao-afspraken en hoeft niet alleen uit de gehele of gedeeltelijke vervanging van cao artikel 50 te komen, ook andere artikelen kunnen desgewenst in aanmerking komen.

De te maken afspraken worden vervolgens enkel met instemming van alle partijen ter implementatie in toekomstige cao's voorgesteld.

- 50.1 Omwille van de bijzondere aandacht die wordt besteed aan de ouder wordende werknemer, zullen een aantal bijzondere bepalingen voor hen van toepassing zijn.
- 50.2 Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd zal geen enkele afbouw op het maandsalaris meer plaatsvinden. Tenzij werknemer in aanmerking komt voor een uitkering volgens de Sociale Verzekeringswetten. In dat geval zal de werkgever het nieuwe salaris zodanig verlagen, dat dit tezamen met de uitkering gelijk is aan het oude jaarsalaris van werknemer.
- 50.3 Aan werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, wordt geen overwerk en consignatie meer verplicht gesteld. Eveneens wordt aan werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die tot dan toe in dagdienst werkten, geen ploegendienst meer verplicht gesteld.

- 50.4 De pensioengrondslag van werknemers van 55 jaar en ouder, die op initiatief van werkgever niet meer werkzaam kan zijn in ploegendienst of consignatiedienst, zal vanaf de datum waarop zijn werkzaamheden in deze dienst eindigen, worden bevroren tot het moment waarop dit niveau van de pensioengrondslag weer is ingehaald.
- 50.5 De duurzaam inzetbaarheidsuren maken integraal deel uit van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid en hebben als doel om de werknemer gezond, vitaal en (zowel binnen als buiten Sappi) inzetbaar te houden tot aan de AOW-leeftijd.
- De werknemer kan zijn duurzaam inzetbaarheidsuren onder meer onvoorwaardelijk inzetten als recuperatiedagen.
  - De werknemer heeft met ingang van het kalenderjaar dat hij 51 wordt, tot aan AOW-gerechtigde leeftijd, per jaar recht op 56 duurzaam inzetbaarheidsuren.
  - De duurzaaminzetbaarheidsuren worden voor 85% doorbetaald.
  - Over deze uren wordt de pensioenpremie volledig betaald.
  - De werknemer kan gedurende maximaal 3 jaar, maximaal 24 uur per jaar aan duurzaam inzetbaarheidsuren sparen.
  - Als de werknemer in aanmerking komt voor bijzonder verlof of wettelijk verlof, gaan de duurzaam inzetbaarheidsuren niet ten koste van het bijzonder verlof of wettelijk verlof.

De overige mogelijkheden voor het inzetten van duurzaam inzetbaarheidsuren worden nader uitgewerkt (zie hieronder).

**Overgangsregeling:**

Voor de werknemer die op 31 december 2016 57 jaar of ouder was en op basis van artikel 50.5 van de Sappi cao 2014-2015 recht had op seniorenverlof, geldt een overgangsregeling.

- De werknemer die op 31 december 2016 57 jaar of ouder maar jonger dan 61 jaar was houdt, in plaats van de duurzaam inzetbaarheidsuren, tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op het seniorenverlof waar hij op 31 december 2016 recht op had.
- De werknemer die op 31 december 2016 57 of 58 jaar was heeft daarnaast tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op 24 uren aanvullend seniorenverlof. De werknemer die op 31 december 2016 61 jaar of ouder was heeft per 2017 tot aan AOW gerechtigde leeftijd, jaarlijks recht op 208 uur seniorenverlof. De werknemer op 31 december 2016 65 jaar of ouder was heeft in 2017 een éénmalig recht op 104 extra seniorenverlofuren. Deze werknemer kan in 2017 opgenomen bovenwettelijk vakantie-uren van 2016 omzetten naar maximaal 104 seniorenverlofuren.
- De (aanvullende) seniorenverlofuren worden voor 85% doorbetaald met 100% pensioenopbouw.
- De werknemer heeft de mogelijkheid de seniorenverlofuren voor 100% uitbetaald te krijgen tegen inlevering van bovenwettelijke vakantie-uren

Leeftijd op 31 december 2016	Aantal seniorenverlofuren	Aanvullend seniorenverlofuren	Totaal seniorenverlofuren	Eenmalige seniorenverlofuren in 2017
57	32	24	56	
58	48	24	72	
59	104		104	
60	208		208	
61 t/m 64	208 (afgetopt)		208	
65 tot AOW-gerechtigde leeftijd	208		208	104

**Uitwerking mogelijkheden duurzaam inzetbaarheidsbeleid:**

- a. door een werkgroep en stuurgroep;
- b. vooronderzoek waarbij werknemers betrokken worden;
- c. afhankelijk van het vooronderzoek kunnen drie mogelijk pijlers in het kader van duurzame inzetbaarheid aan bod komen:
  - duurzaam ontwikkelen en leren
  - vitaliteit en gezondheid;
  - flexibiliteit.

**Uitgangspunten:**

- Het (oude) seniorenverlof mag (vanuit de overgangsregeling) voor dezelfde doelen ingezet worden.
- Mogelijkheid van aanvulling en betaling van de duurzaam inzetbaarheidsuren tot 100% loon, kan door inzetten van bovenwettelijke vakantie-uren van de werknemer.
- 80-90-100% regeling kan in het kader van duurzame inzetbaarheid in de werkgroep ter tafel komen.
- ADV is in het kader van duurzame inzetbaarheid geen onderwerp van gesprek voor de werkgroep/stuurgroep.
- Budget van EUR 72.000 per jaar in de jaren 2016 tot en met 2019 (totaal EUR 288.000), met mogelijke verlenging.

- 50.6 In het jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering, zullen werknemers in de gelegenheid worden gesteld een erkende (ten genoegen van werkgever aan te tonen) cursus ter voorbereiding van pensionering te volgen.  
De kosten van deze cursus komen voor rekening van werkgever.

**8. ZIEKTEKOSTEN EN PENSIOENVERZEKERING****ARTIKEL 51 VERVALLEN****ARTIKEL 52 PENSIOENFONDS**

- 52.1 De rechten en verplichtingen van de deelnemers aan het Pensioenfonds zijn geregeld in de statuten en het reglement ervan. Wijzigingen in de statuten en/of het reglement zullen met partijen vooraf worden besproken.

**ARTIKEL 53 UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

Indien een gehuwde/ samenwonende werknemer of enige kostwinner overlijdt, ontvangt de weduwe/weduwnaar/partner, zoals bedoeld in het pensioenfondsreglement, respectievelijk diegene(n) voor wie werknemer kostwinner was, zijn volledig salaris over de maand van overlijden en over de eerste drie maanden daaropvolgend, verminderd met de uitkeringen welke over de desbetreffende periode worden verstrekt door het pensioenfonds of uit enige andere bron, waaraan werkgever rechtstreeks heeft bijgedragen, tenzij de wettelijke regeling voordeliger is.

**9. WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN****ARTIKEL 54 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN**

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

## **ARTIKEL 55 FUSIE EN REORGANISATIE**

- 55.1 Indien de directie overweegt:
- een fusie aan te gaan;
  - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten;
  - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, zal zij bij het nemen van een beslissing de sociale consequenties betrekken.
- Alvorens er sprake kan zijn van collectieve ontslagen, kan tijdig, afhankelijk van geval tot geval, na overleg besloten worden tot een onderzoek.
- 55.2 In verband daarmee zal de directie, zo spoedig mogelijk voor zover zwaarwichtige belangen van de direct daarbij betrokken belanghebbenden zich daartegen niet verzetten, inlichtingen verstrekken aan de bestuurders der vakverenigingen over de overwogen maatregelen. Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en eventueel betrokken werknemers hierover door de directie worden ingelicht. In overleg met de bestuurders der vakorganisaties kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraden en eventueel betrokken werknemers zullen de directie en de bestuurders der vakverenigingen de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.
- 55.3 Daarna zal de directie de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor betrokken werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de bestuurders der vakverenigingen, alsmede met de ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de directie te beïnvloeden. De directie zal de resultaten van dit overleg voorleggen aan de Board Sappi Europe.
- 55.4 Mededelingen van de directie over fusies en afspraken met vakverenigingen zullen met betrekking tot reorganisatie en sluiting op verzoek van de vakverenigingen schriftelijk worden vastgelegd.
- 55.5 Indien er gevolgen zijn te verwachten voor werknemers of een aantal van hen, zal de directie in overleg met de vakverenigingen –losgekoppeld van de cao-onderhandelingen- een sociaal plan opstellen, waarin in het bijzonder rekening dient te worden gehouden met de belangen van het personeel en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

## **10. SLOTBEPALINGEN**

### **ARTIKEL 56 STUDIETOELAGEN**

Voor studies welke door werkgever in het belang van het bedrijf en werknemer worden geacht, kan een studietoelage worden toegekend. De "Regeling Tegemoetkoming Studiekosten", overeenkomstig welke de aanvraag behandeld wordt, is opgenomen in de bij dit contract behorende bijlage 8.6.

### **ARTIKEL 57 OUDERSCHAPSVERLOF**

Voor werknemers die gebruik maken van de wettelijke regeling ouderschapsverlof, wordt op kosten van werkgever de pensioenverzekering voortgezet.

### **ARTIKEL 58 EUROPEES SOCIAAL FONDS (ESF)**

Indien Sappi gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). Sappi verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.



## **ARTIKEL 59    ROUWVERWERKING**

Bij Sappi Netherlands B.V. wordt in rouwsituaties het **Protocol "Rouw en arbeid"** gebruikt. Dit protocol is een handleiding die de omgang van de organisatie en haar leidinggevenden in het bijzonder, met rouwende collega's tracht te ondersteunen zodat de rouwverwerking in een zorgvuldige en respectvolle sfeer kan geschieden. Het protocol is te verkrijgen bij de afdeling HR en te raadplegen via intranet Algemene gegevens - Protocol bij Rouwverwerking.

<b>SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.</b>								
<b>Schaalsalaris per 1 april 2017</b>								101,50%
(schaalsalaris van 01.04.2016 verhoogd met 1,5 %)								Vloer van 1,5% van 6-6 € 36,16
<b>Alle functiegroepen beneden de 6-6 worden verhoogd met het bedrag van de vloer :</b>								<b>€ 36,16</b>
<b>Periodiek</b>	<b>FUNCTIEGROEPEN</b>							
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>0</b>	1857,47	1898,39	1941,42	2002,53	2085,93	2184,23	2279,17	2413,93
<b>1</b>	1895,70	1925,50	1974,35	2039,71	2121,53	2230,45	2328,65	2471,13
<b>2</b>	1921,76	1952,59	2010,49	2077,97	2162,46	2272,96	2379,93	2519,41
<b>3</b>	1948,87	1985,51	2042,37	2114,09	2209,74	2315,46	2428,21	2577,83
<b>4</b>	1980,74	2018,46	2079,02	2153,93	2249,58	2356,36	2478,88	2630,89
<b>5</b>		2050,86	2114,09	2196,97	2291,03	2399,41	2528,96	2682,77
<b>6</b>			2150,23	2237,34	2331,92	2446,69	2580,26	2740,61
<b>7</b>							2629,71	2792,49
<b>8</b>								2849,13

<b>Alle leeftijdsfunctiegroepen beneden fg 6 worden verhoogd met de verhoging van de bijbehorende leeftijdsfg 6</b>									<b>Vloer fg 6 leeftijd</b>
<b>Leeftijd</b>	<b>FUNCTIEGROEPEN</b>								
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6-16 tm 6-23</b>
<b>16</b>	718,09	720,21	726,57	735,08	747,29	759,51	771,45	781,59	11,22
<b>17</b>	897,73	899,31	905,16	918,43	931,17	945,55	961,65	978,31	13,97
<b>18</b>	1109,02	1122,83	1131,87	1146,76	1163,23	1183,41	1199,49	1221,56	17,49
<b>19</b>	1343,12	1347,34	1357,47	1377,11	1395,71	1415,89	1440,34	1461,20	20,92
<b>20</b>	1567,93	1571,13	1581,74	1605,14	1628,52	1646,05	1682,98	1706,80	24,33
<b>21</b>		1797,67	1812,54	1836,97	1866,21	1897,02	1936,94	1970,97	28,03
<b>22</b>			1862,64	1902,51	1934,92	1986,44	2034,74	2088,99	29,36
<b>23</b>					1993,61	2066,94	2105,07	2205,86	30,55
<b>24</b>							2198,09	2310,17	

**SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.**

Schaalsalaris per 1 april 2017

(schaalsalaris van 01.04.2016 verhoogd met 1,5 %)

Periodiek	FUNCTIEGROEP 9			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	2552,22	2603,26	2654,31	2705,35
1	2625,55	2678,06	2730,57	2783,08
2	2698,85	2752,83	2806,80	2860,78
3	2773,97	2829,45	2884,93	2940,41
4	2845,51	2902,42	2959,33	3016,24
5	2920,64	2979,05	3037,47	3095,88
6	2995,14	3055,04	3114,95	3174,85
7	3065,55	3126,86	3188,17	3249,48
8	3140,62	3203,43	3266,24	3329,06
9	3213,37	3277,64	3341,90	3406,17

Periodiek	FUNCTIEGROEP 10			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	2722,13	2776,57	2831,02	2885,46
1	2810,94	2867,16	2923,38	2979,60
2	2903,95	2962,03	3020,11	3078,19
3	2996,97	3056,91	3116,85	3176,79
4	3086,95	3148,69	3210,43	3272,17
5	3179,97	3243,57	3307,17	3370,77
6	3268,24	3333,60	3398,97	3464,33
7	3358,23	3425,39	3492,56	3559,72
8	3451,23	3520,25	3589,28	3658,30
9	3540,08	3610,88	3681,68	3752,48
10	3632,47	3705,12	3777,77	3850,42

Leeftijd	FUNCTIEGROEP 9			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21	2167,69	2211,04	2254,40	2297,75
22	2257,71	2302,86	2348,02	2393,17
23	2353,09	2400,15	2447,21	2494,28
24	2451,46	2500,49	2549,52	2598,55

Leeftijd	FUNCTIEGROEP 10			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21				
22	2311,93	2358,17	2404,41	2450,65
23	2409,74	2457,93	2506,13	2554,32
24	2508,69	2558,86	2609,04	2659,21
25	2614,21	2666,49	2718,78	2771,06

<b>SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.</b>								
<b>Schaalsalaris per 1 januari 2018</b>								101,20%
(schaalsalaris van 01.04.2017 verhoogd met 1,2 %)								Vloer van 1,2% van 6-6 € 29,36
<b>Alle functiegroepen beneden de 6-6 worden verhoogd met het bedrag van de vloer :</b>								<b>€ 29,36</b>
<b>Periodiek</b>	<b>FUNCTIEGROEPEN</b>							
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>0</b>	1886,83	1927,75	1970,78	2031,89	2115,29	2213,59	2306,52	2442,90
<b>1</b>	1925,06	1954,86	2003,71	2069,07	2150,89	2259,81	2356,59	2500,78
<b>2</b>	1951,12	1981,95	2039,85	2107,33	2191,82	2302,32	2408,49	2549,64
<b>3</b>	1978,23	2014,87	2071,73	2143,45	2239,10	2344,82	2457,35	2608,76
<b>4</b>	2010,10	2047,82	2108,38	2183,29	2278,94	2385,72	2508,63	2662,46
<b>5</b>		2080,22	2143,45	2226,33	2320,39	2428,77	2559,31	2714,96
<b>6</b>			2179,59	2266,70	2361,28	2476,05	2611,22	2773,50
<b>7</b>							2661,27	2826,00
<b>8</b>								2883,32

<b>Alle leeftijdsfunctiegroepen beneden fg 6 worden verhoogd met de verhoging van de bijbehorende leeftijdsfg 6</b>									<b>Vloer fg 6 leeftijd</b>
<b>Leeftijd</b>	<b>FUNCTIEGROEPEN</b>								
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6-16 tm 6-23</b>
<b>16</b>	727,20	729,32	735,68	744,19	756,40	768,62	780,71	790,97	9,11
<b>17</b>	909,08	910,66	916,51	929,78	942,52	956,90	973,19	990,05	11,35
<b>18</b>	1123,22	1137,03	1146,07	1160,96	1177,43	1197,61	1213,88	1236,22	14,20
<b>19</b>	1360,11	1364,33	1374,46	1394,10	1412,70	1432,88	1457,62	1478,73	16,99
<b>20</b>	1587,68	1590,88	1601,49	1624,89	1648,27	1665,80	1703,18	1727,28	19,75
<b>21</b>		1820,43	1835,30	1859,73	1888,97	1919,78	1960,18	1994,62	22,76
<b>22</b>			1886,48	1926,35	1958,76	2010,28	2059,16	2114,06	23,84
<b>23</b>					2018,41	2091,74	2130,33	2232,33	24,80
<b>24</b>							2224,47	2337,89	

**SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.**

Schaalsalaris per 1 januari 2018

(schaalsalaris van 01.04.2017 verhoogd met 1,2 %)

Periodiek	FUNCTIEGROEP 9			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	2582,85	2634,51	2686,16	2737,82
1	2657,06	2710,20	2763,34	2816,48
2	2731,24	2785,86	2840,49	2895,11
3	2807,26	2863,41	2919,55	2975,70
4	2879,66	2937,25	2994,85	3052,44
5	2955,69	3014,80	3073,92	3133,03
6	3031,08	3091,70	3152,32	3212,94
7	3102,34	3164,39	3226,43	3288,48
8	3178,31	3241,88	3305,44	3369,01
9	3251,93	3316,97	3382,01	3447,05

Periodiek	FUNCTIEGROEP 10			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	2754,80	2809,90	2864,99	2920,09
1	2844,67	2901,56	2958,46	3015,35
2	2938,80	2997,58	3056,35	3115,13
3	3032,93	3093,59	3154,25	3214,91
4	3123,99	3186,47	3248,95	3311,43
5	3218,13	3282,49	3346,86	3411,22
6	3307,46	3373,61	3439,76	3505,91
7	3398,53	3466,50	3534,47	3602,44
8	3492,64	3562,49	3632,35	3702,20
9	3582,56	3654,21	3725,86	3797,51
10	3676,06	3749,58	3823,10	3896,62

Leeftijd	FUNCTIEGROEP 9			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21	2193,70	2237,57	2281,45	2325,32
22	2284,80	2330,50	2376,19	2421,89
23	2381,33	2428,96	2476,58	2524,21
24	2480,88	2530,50	2580,12	2629,73

Leeftijd	FUNCTIEGROEP 10			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21				
22	2339,67	2386,46	2433,26	2480,05
23	2438,66	2487,43	2536,21	2584,98
24	2538,79	2589,57	2640,34	2691,12
25	2645,58	2698,49	2751,40	2804,31

### **Participatieschaal**

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

<b>Participatieschaal, bedragen in euro's per maand per 1 januari 2018 voor 22 jarigen en ouder</b>		
	<b>WML 100%</b>	1.578,00
<b>Stap 1</b>	<b>WML 105%</b>	1.656,90
<b>Stap 2</b>	<b>WML 110%</b>	1.735,80
<b>Stap 3</b>	<b>WML 115%</b>	1.814,70
<b>Stap 4</b>	<b>WML 120%</b>	1.893,60

## **Protocolafspraken:**

### **Pensioenrichtleeftijd**

Pensioenrichtleeftijd gaat met ingang van 01-01-2018 van 67 naar 68 jaar. De medewerkers zullen hierover nog een bevestiging ontvangen van de pensioenverzekeraar. Het betreft een wettelijke aanpassing die gevolgd dient te worden en geldt in principe voor iedereen die deelneemt aan een pensioenregeling in Nederland.

### **Opzetten studie/benchmark modernisering cao.**

Sappi zal gedurende de looptijd van de cao 2017-2018 een studie en benchmark gaan uitvoeren met als doelstelling het moderniseren van de cao Sappi Netherlands.

### **Opnemen van WML loonschalen (120%) in cao tekst**

Gezien de wettelijke verplichting wordt deze schaal in de cao opgenomen uitsluitend bedoeld voor medewerkers die worden aangesteld in het kader van de participatie wet en vallend onder het doelgroepenregister.

### **Reparatie 3e ww-jaar**

Overeengekomen is dat de vakbonden de leden opnieuw gaan raadplegen en een stemronde organiseren.

De werkgeversbijdrage AWWN wordt gecontinueerd evenals het fiscaal vriendelijk uitbetalen van de vakbondscontributie in de WKR.

### **Informatiesessie Generatiepactregeling**

AWVN zal een opzet maken voor een informatiesessie aan de DI-stuurgroep, waarin duidelijk naar voren komt hoe andere bedrijven hiermee omgaan en dit onderdeel maken van het DI-beleid. De inhoud van de presentatie zal vooraf worden afgestemd met vakorganisaties zodat wordt zeker gesteld dat ook alle relevante onderdelen zijn opgenomen. Sappi zal deze bijeenkomst organiseren voor 01-05-2018.

### **Communicatieplan opstellen**

Sappi gaat met externe begeleiding het communicatieplan herzien en hoe men in de toekomst duidelijker en transparanter kan communiceren naar de medewerkers. In het voorjaar zal Sappi met een voorstel komen naar de vakbonden. Dit moet ertoe leiden dat er beter en meer gestructureerd wordt gecommuniceerd met medewerkers en dat medewerkers daar waar mogelijk in een vroegtijdig stadium worden betrokken bij activiteiten. Hierdoor zal het vertrouwen groeien en ontstaat er meer transparantie.