

**COLLECTIEVE**

**ARBEIDS**

**OVEREENKOMST**

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

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

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

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

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

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

**Looptijd cao:  
1 april 2023 tot 1 juli 2024**

**Looptijd tijdelijke RVU-regeling:  
1 april 2022 tot 1 januari 2026**

## **INHOUDSOPGAVE**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor:

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

**Smurfit Kappa ELCORR B.V.**

**Smurfit Kappa Vandra B.V.**

**Smurfit Kappa TWINCORR B.V.**

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

**Smurfit Kappa RapidCorr B.V.**

ARTIKEL:	OMSCHRIJVING:	BLADZIJDE:
1.	Definities	5
1A.	Deeltijdwerkers	6
2.	Algemene verplichtingen van partijen	6
3.	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
4.	Algemene verplichtingen van de werknemer	8
5.	Indiensttreding en ontslag	9
6.	Dienstrooster en arbeidsduur	10
7.	Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen	12
8.	Bijzondere beloningen/verzuimuren	15
9.	Feestdagen	18
10.	Afwezigheid	19
11.	Vakantie	22
12.	Vakantietoeslag, gratificatie, fiscale regelingen en kostentegemoetkoming	24
13.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag op of na 1 januari 2004)	25
14.	Uitkering bij overlijden	28
15.	Pensioenregeling	28
16.	Grafische gezondheidsvereniging	28
17.	Tussentijdse wijzigingen	29
18.	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	29
BIJLAGE I:	Salarisschalen	30
BIJLAGE II:	Salarisbeleid	32
BIJLAGE III:	Vakbondswerk in de onderneming	33
BIJLAGE IV:	Regeling werkgeversbijdrage	34
BIJLAGE V:	Werkgelegenheid	35
BIJLAGE VI:	Regeling voor partieel leerplichtigen	36
BIJLAGE VII:	Overzicht roosters Smurfit Kappa	37
BIJLAGE VIII:	Beroepsprocedure functieclassificatie	39
BIJLAGE IX:	Scholing	40
BIJLAGE X:	Protocol	41
BIJLAGE XI:	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	44
BIJLAGE XII:	Functiegroepen in ORBA-punten	47

**COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST**

tussen de ondergetekenden:

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

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

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

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

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

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

elk als partij ter ene zijde

en

**FNV** te Utrecht

**CNV Vakmensen** te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

- 1.13. ondernemingsraad:**  
de ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

## **ARTIKEL 1A – DEELTIJDWERKERS**

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

## **ARTIKEL 2 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN**

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

## **ARTIKEL 3 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

- 3.1.** De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze overeenkomst.
- 3.2.1.** Indien de werkgever maatregelen overweegt, waaraan voor de werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, volgt overleg met de vakverenigingen.
- 3.2.2.** In die gevallen, waarin volgens de Wet op de ondernemingsraden aan de ondernemingsraad advies gevraagd moet worden over inschakeling van een extern deskundige, zullen ook de vakverenigingen door de werkgever ingelicht worden.
- 3.3.1.** Als de werkgever overweegt:
- een fusie aan te gaan
  - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
  - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren
- zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken, onverminderd de verplichting uit het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015.
- a. Daarbij zal de werkgever, zodra de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
  - b. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen.
- 3.3.2.** Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen. Daarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee worden getroffen.

- 3.3.3.** De financiële regeling, voorkomend in een sociaal plan komt ten laste van de betrokken onderneming, voor zover en zolang daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
- 3.4.** De werkgever laat alleen met toestemming van de ondernemingsraad en na overleg met de vakverenigingen werkzaamheden verrichten door niet-werknemers. Hiervan zijn uitgezonderd:
- werkzaamheden die door hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht;
  - werkzaamheden van bijzondere aard of korte duur;
  - werkzaamheden waarvoor geen eigen werknemers beschikbaar zijn.
- De werkgever zal bij dit overleg de ondernemingsraad informeren over:
- naam en adres van de werkgever van die vreemde werknemers, dan wel van degenen die werknemers ter beschikking stelt;
  - de aard en duur van de te verrichten werkzaamheden;
  - aantal en zo mogelijk namen en leeftijd van de vreemde werknemers.
- 3.5.** Om het inzicht in de arbeidsmarkt te bevorderen, meldt de werkgever alle daarvoor belangrijke vacatures aan bij UWV.
- 3.6.1.** De werkgever zal, samen met de ondernemingsraad en in consultatie met de Arbodienst nagaan, welke vacatures in principe vervuld kunnen worden door arbeidsgehandicapte werknemers.
- 3.6.2.** Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
- de (fysieke) vereisten voor de betreffende vacature;
  - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die vacature parttimers te hebben.
- 3.6.3.** De genomineerde vacatures zullen bij voorrang vervuld gaan worden door arbeidsgehandicapte werknemers.
- 3.6.4.** De vakverenigingen zullen tijdens het periodiek overleg over de uitwerking worden geïnformeerd.
- 3.7.** De werkgever zal de vakverenigingen inlichten over investeringsplannen die aanleiding geven tot een wezenlijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen zijn verbonden. Hierbij dient in de eerste plaats rekening te worden gehouden met taak en positie van de ondernemingsraad.
- 3.8.** De werkgever zal niet overgaan tot het aanstellen van zogenaamde oproepkrachten, tenzij daartoe in overleg met de vakverenigingen wordt besloten.
- 3.9.** De werkgever zal de vakverenigingen informeren over investeringen op het gebied van invoering van nieuwe technologieën en werkmethoden, die ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen.
- 3.10.** Eén keer per jaar zal er, op initiatief van de vakverenigingen, gesproken worden over het gevoerde en het te voeren interne milieubeleid.
- 3.11.** De werkgever verstrekt elke werknemer een exemplaar van deze cao.

## ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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



## **ARTIKEL 5 - INDIENSTTREDING EN ONTSLAG**

- 5.1.** Bij de aanvang van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen.  
Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de dienstbetrekking is aangegaan voor 6 maanden of korter.  
Bij een dienstbetrekking voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, maar korter dan 2 jaar kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand.  
Bij een dienstbetrekking voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.  
Indien het einde van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
- 5.2.** Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
- 5.2.1.** hetzij voor onbepaalde tijd;
- 5.2.2.** hetzij voor bepaalde tijd;
- 5.2.3.** In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk soort dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
- 5.3.** Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 5.3.1.** Artikel 5.3 onder a en laatste zinsnede is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
- 5.3.2.** Artikel 7: 668a lid 2 BW (opvolgende werkgevers) is van toepassing.
- 5.3.3.** Uitgangspunt bij het aanbieden van arbeidsovereenkomsten is dat structurele arbeidsplaatsen (inclusief arbeidsreserve) die in overleg met de ondernemingsraad budgettair zijn vastgesteld, worden ingevuld op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uitzonderingen op deze algemene regel zijn voorgenomen, bekende organisatiewijzigingen die op termijn gevolgen kunnen hebben voor arbeidsplaatsen, additionele opleidingstrajecten en incidentele situaties wegens arbeidsongeschiktheid.
- 5.4.** Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in 5.1, in welke gevallen de dienstbetrekking door de werkgever en de werknemer onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd een einde door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW. De opzegging dient te gebeuren tegen het einde van de kalendermaand.

- 5.5. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7: 668 eerste lid BW (stilzwijgende verlenging tijdelijke dienstbetrekking voor gelijke duur).
- 5.6. Aanzegtermijn  
De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee:  
- of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten;  
- en bij voortzetting, onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.  
Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan 6 maanden, of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
- 5.7. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de AOW-gerechtigde leeftijd zonder dat hiertoe enige opzegging of andere beëindigingshandeling is vereist.
- 5.8. Indien in afwijking van 5.7. de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt in dienst worden genomen, zal zowel voor de werkgever als voor de werknemer een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand.
- 5.9. Artikel 7: 670 lid 3 BW (opzegverbod tijdens militaire dienst) is voor werknemers als bedoeld in 5.2.2. niet van toepassing.

## **ARTIKEL 6 - DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR**

- 6.1. De werktijden worden decentraal vastgesteld door de werkgever met in acht name van de bepalingen ter zake in de Wet op de ondernemingsraden.  
De werkgever organiseert de werktijden binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, alsmede met in acht name van hetgeen in deze artikelen wordt bepaald.  
In beginsel wordt op maandag t/m vrijdag tussen 07:00 uur en 18:00 uur arbeid verricht. Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken kan ook buiten deze tijden en op zaterdag en zondag arbeid worden verricht.

Bij het vaststellen van de werktijden houdt de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Tevens zal de werkgever bij het vaststellen van de werktijden rekening houden met de in bijlage VII opgenomen vuistregels voor het ontwerpen van roosters. Indien de werkgever één of meer van deze specifieke normen in een dienstrooster wil toepassen, dient dit rooster door Smurfit Kappa Corrugated Nederland in overleg met de vakverenigingen op centraal niveau vastgesteld te worden.

Voor 1 december wordt het rooster vastgesteld.

De dienstroosters die bij de werkgevers in gebruik zijn of die tijdens de looptijd van de cao worden ingevoerd, worden door de werkgever aangemeld in een door Smurfit Kappa Corrugated Nederland beheerd databestand dat toegankelijk is voor partijen en betrokken ondernemingsraden.

## 6.2 Compensatie uren

Als een werknemer meer uren is ingeroosterd dan de arbeidsduur van 1878 uur (36 uur gemiddeld per week) dan wordt deze door het inroosteren van compensatie uren teruggebracht tot de gemiddeld 36-urige werkweek.

De in te roosteren werktijd per week kan maximaal 40 uur bedragen.

Compensatie uren worden vastgesteld in evenredigheid tot het aantal maanden dat de werknemer in dat jaar in dienst is van de werkgever, waarbij een werknemer, die vóór of op de 15<sup>e</sup> van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en de werknemer, die na de 15<sup>e</sup> van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

Wanneer het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, wordt de vakantie naar evenredigheid berekend en rekenkundig afgerond op het naastbij gelegen veelvoud van een uur.

### 6.2.1 De berekening van compensatie uren is als volgt:

Aantal compensatie uren per jaar = 52,18 \* wekelijkse arbeidsduur – 1878. De uren worden rekenkundig afgerond op hele uren

<b>12 - jaargemiddelde in weken</b>	<b>Uren per week</b>	<b>Jaarlijkse arbeidsduur</b>	<b>Compensatie uren</b>
<b>52,18</b>	36	1878	
<b>52,18</b>	36,5	1905	<b>26</b>
52,18	37	1931	<b>52</b>
52,18	37,5	1957	<b>78</b>
52,18	38	1983	<b>104</b>
52,18	38,5	2009	<b>130</b>
52,18	39	2035	<b>157</b>
52,18	39,5	2061	<b>183</b>
52,18	40	2087	<b>209</b>

Deze tabel geeft voorbeelden van uitkomsten van de berekening compensatie uren.

6.2.2 De werknemer kan de overige compensatie uren opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten. In de regel geldt dat compensatie uren verspreid over de maanden, weken en dagen van het desbetreffende jaar worden opgenomen. Niet ingeroosterde compensatie uren komen aan het einde van het jaar te vervallen. Is de werknemer niet in de gelegenheid gesteld de compensatie uren op te nemen dan worden de uren toegevoegd aan het saldo van een volgend jaar.

6.2.3 Een verhindering van de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid of op grond van artikel 10 (kort verzuim) op de datum waarop compensatie uren zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij.

6.2.4 Indien op vrijwillige basis gewerkt wordt op een dag waarop compensatie uren zijn vastgesteld dan. Is er sprake van overwerk en worden de gewerkte uren uitbetaald op basis van de toeslagen zoals vermeld in artikel 8 .4.1 onder e. Er is geen recht op vervangend roostervrij.

6.2.5 Bij uitdiensttreding vindt een verrekening plaats van teveel genoten compensatie uren en worden niet opgenomen compensatie uren uitbetaald.

- 6.3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster dat voor hem geldt. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden als gevolg van de overplaatsing naar een ander dienstrooster gaan in op de dag van de overplaatsing.
- 6.4. Pauzes  
Indien sprake is van arbeid in een dienstrooster met 24 uur bedrijfstijd per etmaal, wordt de pauze doorbetaald.

## **ARTIKEL 7 - FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/ TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN**

- 7.1. Algemeen
- 7.1.1. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen, zoals vermeld op de functierangschikkinglijst (Bijlage XII).
- 7.1.2. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal, die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op periodieken. De schalen zijn opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst.
- 7.1.3. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel het aantal periodieken waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
- 7.1.4. In afwijking van 7.1.1 t.e.m. 7.1.3 geldt voor werknemers die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet een aparte loonschaal die begint op 100% Wet Minimumloon (WML). De werknemer groeit in 4 jaarlijkse stappen à 5% naar maximaal 120% WML.
- 7.2. Leeftijdschaal  
De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievouwvassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdschaal en ontvangt het schaalsalaris, dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand, waarin de werknemer zijn verjaardag viert.
- 7.3. Periodiekenschaal
- 7.3.1. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievouwvassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de periodiekenschaal.  
Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een periodiek, totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt. In afwijking van het voorgaande kan per werkgever, indien daarover met de vakverenigingen overeenstemming is bereikt, een aan beoordelingsuitkomsten gekoppelde herziening van het salaris plaatsvinden, met dien verstande dat het maximum van de salarisschaal niet zal worden overschreden en dat salarisverlagingen niet zullen worden toegepast.
- 7.3.2. Indien bij indiensttreding de werknemer de functievouwvassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken.  
De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kan - in

overeenstemming met die ervaring - één of meer periodieken worden toegekend.

**7.3.3.** Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, bestaat er géén recht op toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.

**7.4.** Tijdelijke waarneming

**7.4.1.** De werknemer, die in opdracht tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.  
Indien de waarneming langer duurt dan 1 jaar wordt de werknemer ingedeeld in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal.

**7.4.2.** In het geval van tijdelijke waarneming zal de werkgever de werknemer meedelen wat de omvang van de waar te nemen taken zal zijn en hoe lang de waarneming naar verwachting zal duren.

**7.4.3.** In het geval van structurele vervanging van een functie die hoger is ingedeeld dan de functie die de werknemer vervult, worden de betreffende taken opgenomen in de functieomschrijving van de werknemer.

**7.4.4.** Indien de tijdelijke waarneming ten minste 3 diensten per kalendermaand heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal loondagen per maand. De uitkering is gebaseerd op het verschil bij 0 periodieken tussen de twee betrokken salarisschalen met een maximum van twee salarisschalen.  
Bij waarnemen van een hogere functie buiten de cao is de uitkering gebaseerd op het bedrag van vier maal de gemiddelde periodiek van de salarisschaal, waarin de werknemer is ingedeeld.

**7.4.5.** Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van de salarisgroep met het waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

**7.5.** Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

**7.5.1.** De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

**7.5.2.** Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

**7.5.3.** De werknemer die bij overplaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld.

**7.5.4.** In het geval van bevordering na 30 juni kan de toekenning van een periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

## **7.6.** Plaatsing in een lager ingedeelde functie

### **7.6.1.** **Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek**

- a. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

### **7.6.2.** **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**

- a. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, blijft gedurende 6 maanden in zijn salarisgroep ingedeeld. Indien geen andere in dezelfde of hogere salarisgroep ingedeelde, passende functie beschikbaar is, wordt de werknemer met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeengekomen salarisgroep ingedeeld met inachtneming van het onder 7.6.2.b. bepaalde.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om de bij 7.6.2.a. vermelde redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat op of zo dicht mogelijk boven zijn oorspronkelijke salaris ligt.  
Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.  
Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts een maal per kalenderjaar afgebouwd met 1/5 deel van de oorspronkelijke toeslag (met een maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 periodieken, maar nooit meer dan het bedrag van de algemene verhoging). De persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan wordt niet meer afgebouwd na het bereiken van de 55-jarige leeftijd. Deze persoonlijke toeslag stijgt dan mee met het percentage van de eventuele jaarlijkse salarisverhoging.

### **7.6.3.** **Op grond van medische redenen**

Indien de werknemer op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten - de regeling als genoemd in artikel 7.6.2.b., op overeenkomstige wijze van toepassing.

## **7.7.** Arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.  
De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers.

- 7.8.** Onvolledige functievervulling  
Indien op grond van medische redenen minder dan de normale arbeidsduur gewerkt wordt, dan wel indien de arbeidsprestatie duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever, indien en voor zover vereist, dispensatie van het schaalsalaris aanvragen bij de bevoegde instantie.  
De regeling als genoemd in artikel 7.6.2.b. is, rekening houdend met de uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten, op overeenkomstige wijze van toepassing.
- 7.9.** Uitbetaling maandinkomen  
Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

## **ARTIKEL 8 - BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN**

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

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

- b. De werknemer van 50 jaar en ouder die tenminste 20 jaar in ploegendienst heeft gewerkt dan wel de werknemer van 55 jaar of ouder behoudt, in afwijking van het onder 8.1.4.a. bepaalde, zijn volledige ploegentoeslag tot het einde van het dienstverband.
- c. De onder 8.1.4.a. genoemde tabel is ook van toepassing op de arbeidsgehandicapte werknemer die om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienstrooster met een lager ploegentoeslagpercentage.

**8.1.5.** Voor werknemers, die om medische sociale redenen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een lager beloond dienstrooster en als gevolg hiervan een uitkering ontvangen ingevolge de ZW respectievelijk WAO/WIA, zal bij doorbetaling van de ploegentoeslag volgens de onder 8.1.4.a. genoemde tabel rekening worden gehouden met de uitkeringen van deze sociale verzekeringswetten.

**8.1.6.** Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden alsnog in een ploegendienstrooster te gaan werken.  
Werknemers van 55 jaar en ouder, werkzaam in een ploegendienstrooster zonder nachtdiensten, zullen niet verplicht worden alsnog te gaan werken in een ploegendienstrooster met nachtdiensten.

**8.2.** Vergoeding voor extra opkomst  
Werknemers die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt 0,75% van het schaalsalaris bij functiegroep I met 0 periodieken.

**8.3.** Betaling voor verschoven uren  
Indien in opdracht van de werkgever incidenteel wordt gewerkt op tijden die vallen buiten het tijdstip van een dagdienstrooster (dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week, omvattend de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur) dan wel buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt - zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster wordt overschreden - wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur 0,32% van het schaalsalaris.

**8.4.** Overwerk

**8.4.1.** a. Wanneer op verzoek van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Incidentele afwijkingen van de dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in de roosters bedoelde werkweken.



- b. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én tevens de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een fulltime dienstbetrekking wordt overschreden.
- c. Voor een deeltijdwerknemer in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én er tevens wordt gewerkt op uren die liggen buiten de dagdienstbegrenzing (07.00 – 18.00 uur).
- d. Voor een deeltijdwerknemer in ploegendienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én er tevens wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijden van werknemers met een fulltime dienstbetrekking in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegendienst.
- e. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijding bedraagt (inclusief het doorbetaalde salaris) de volgende percentages van het schaalsalaris:
  - 1. per uur op maandag tot en met vrijdag : 0,96%;
  - 2. per uur op zaterdagen en op zondagen : 1,28%;
  - 3. per uur op feestdagen : 1,92%.
- f. Werken op een feestdag op een geroosterde werkdag betekent: 100% doorbetaling + 200% toeslag = 300% totaal.  
Werken op een feestdag op een niet geroosterde werkdag betekent: 300% toeslag
- g. Wanneer de deeltijdwerknemer op verzoek van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster van een werknemer met een fulltime dienstbetrekking, wordt over deze meeruren een toeslag van 0,16% van het schaalsalaris toegekend. In deze toeslag zijn meegenomen een compensatie voor de gemiste opbouw van: vakantiedagen, vakantiegeld en de jaarlijkse gratificatie. Voor deeltijdwerknemers in de ploegendienst geldt dezelfde formule, vermeerderd met de ploegtoeslag.

**8.4.2.** De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompenseerd in vrije tijd, die binnen 60 dagen na de betreffende overschrijding moet worden opgenomen. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht met 0,64% per uur van het schaalsalaris.

**8.5.** Wisseling van ploeg

Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het in 8.4.1. bepaalde, per overgang een toeslag van 1% van het schaalsalaris.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer tenminste gedurende 7 aaneengesloten diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

**8.6.** Betaling voor verzuimuren

Indien een werknemer in een dagdienst overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur en hij binnen 8 uur na afloop van dit overwerk zou moeten opkomen volgens zijn dienstrooster, zal hij evenveel uren als hij tussen 22.00 uur en 06.00 uur overwerk heeft verricht, later mogen opkomen dan volgens zijn dienstrooster. De werknemer die binnen de aangegeven uren meer dan eens is

opgeroepen, ontvangt 4 uur verzuim extra. Dit echter met een totaal maximum van 8 uur (of zolang als zijn volgende dienst duurt). Deze uren zullen normaal worden doorbetaald, voor zover zij in de normale diensttijd van de werknemer vallen. Indien de uren niet worden opgenomen direct na afloop van het overwerk, worden zij in het geheel niet toegekend.

**8.7. Consignatieregeling**

De werknemer, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per kalenderdag de volgende toeslag:

- op maandag t/m vrijdag 1% van het schaalsalaris;
- op zaterdagen 2,5% van het schaalsalaris;
- op zondagen 2,75% van het schaalsalaris;
- op feestdagen 3,0% van het schaalsalaris.

**8.8. Afbouw consignatie**

Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek stopt met het werken in consignatie geldt de volgende afbouwregeling:

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

**ARTIKEL 9 - FEESTDAGEN**

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

**9.4**

Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Indien de werknemer conform de voor hem vastgestelde werktijden wel op de feestdag had moeten werken, vindt doorbetaling plaats op basis van het voor de werknemer geldende maandinkomen. Indien in afwijking van de eerste zin wel op een feestdag wordt gewerkt, krijgt de werknemer extra verlofrechten ter grootte van het aantal op de feestdag gewerkte uren.

Indien op een feestdag wel wordt gewerkt vindt betaling plaats op basis van artikel 8.4.1 onder f.

## **ARTIKEL 10 - AFWEZIGHEID**

- 10.1.** De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. Het recht bestaat in ieder geval:
- 10.1.1.** gedurende de bevalling van de echtgenote;
  - 10.1.2.** gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
  - 10.1.3.** gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind of pleegkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
  - 10.1.4.** van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind of pleegkind van de werknemer of van de ouders of schoonouders van de werknemer, indien de werknemer als enige is belast met het regelen van de begrafenis/crematie;
  - 10.1.5.** gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van ouders, broer, zuster of schoonouders;
  - 10.1.6.** gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van zwagers, schoonzusters, grootouders en kleinkinderen van de werknemer alsmede grootouders van de echtgeno(o)t(e);
  - 10.1.7.** gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.  
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.  
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
  - 10.1.8.** gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.  
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
- 10.2.** In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

- 10.2.1.** gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- 10.2.2.** gedurende één dag of dienst bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
- 10.2.3.** gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50-, 55- of 60-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders of grootouders;
- 10.2.4.** gedurende één dag of dienst maximaal één maal per 2 jaar bij verhuizing van de werknemer.
- 10.3.** De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de volgende gevallen:
- 10.3.1.** het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
- 10.3.2.** het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
- 10.3.3.** het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 10.3.1. en 10.3.2. bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
- 10.4.** Voor de toepassing van dit artikel wordt eveneens als echtgenoot/echtgenote aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.  
Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- 10.5.** De werknemer kan doorbetaald geboorteverlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur in de periode van 4 weken na bevalling van de echtgenote of (geregistreeerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. De werknemer heeft, nadat van het recht op geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur gebruik is gemaakt, recht op 5 weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen in het eerste halfjaar na de geboorte van het kind. In deze periode heeft de werknemer recht op een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon.
- 10.6.** In afwijking van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende: als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of deze afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop de afwezigheid wordt verrekend.

- 10.7.** De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende ten hoogste zes aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind, dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind.  
De werknemer heeft gedurende deze periode van ten hoogste 6 weken, die hij ook kan opnemen verspreid in een periode van 26 weken, recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.
- 10.8.** Afwezigheid zonder vergoeding van salarisderiving (verlet) zal in bijzondere gevallen worden toegestaan, wanneer de werknemer dit minstens twee dagen tevoren aan de werkgever verzoekt en het bedrijfsbelang de afwezigheid toelaat.
- 10.9.** In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7: 628 BW. geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
- 10.9.1.** de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek), mits de werkgever hiervoor de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakvereniging overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
- 10.9.2.** de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakvereniging tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder 10.9.1. omschreven procedure volgen;
- 10.9.3.** indien de vakverenigingen hierover niet binnen één week, na hiertoe door de werkgever in de gelegenheid te zijn gesteld, overleg plegen met de werkgever wordt dit geacht te hebben plaatsgevonden en zal de werkgever zonder nader overleg tot het aanvragen van een vergunning overgaan.
- 10.9.4.** De werkgever zal tijdens een verkorte werkweek de werkelijke gemaakte noodzakelijke kosten vergoeden, waarvoor de werknemer in een normale situatie een vergoeding zou hebben ontvangen.
- 10.10.** Voor partieel leerplichtigen geldt een regeling als opgenomen in Bijlage VI van deze cao.
- 10.11.** Uitsluitend op eigen verzoek bestaat voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid hun werktijd als volgt te verminderen:
- Met ingang van het kwartaal 1 oktober 2018 geldt de volgende regeling:  
58 jarigen: 20 uur per kwartaal  
59 jarigen: 20 uur per kwartaal  
60 jarigen: 32 uur per kwartaal  
61 jarigen: 44 uur per kwartaal  
62 t/m 66 jarigen: 56 uur per kwartaal
- De kwartaaluren worden vanaf het moment van de verjaardag van de werknemer naar rato van de uren in dat kwartaal toegekend. Het totaal aantal uren bedraagt maximaal 1584 uur. Indien de AOW-gerechtigde leeftijd hoger wordt, zullen partijen bepalen of de aanvangsleeftijd van de regeling ook hoger

wordt of dat het totale aantal uren van maximaal 1584 uur wordt verdeeld over een langere periode.

- 10.11.1** Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald. Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik gemaakt zal worden. Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor niet opgenomen uren. Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag en de uitkering bij arbeidsongeschiktheid. Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.
- 10.11.2** Mede in het licht van toekomstige nieuwe wetgeving zullen bij de formulering van het toekomstig ouderenbeleid leeftijdsafhankelijke criteria plaats maken voor maatwerkafspraken.
- 10.11.3** Werknemers kunnen in de periode van één jaar direct voorafgaande aan hun uitdiensttreding wegens pensioen met hun levenspartner deelnemen aan een cursus "Pensioen in Zicht", waarvoor maximaal 5 dagen vrijaf wordt gegeven met behoud van salaris. De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever.

## **ARTIKEL 11 - VAKANTIE**

- 11.1.** Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren. Het principe voor opname van vakantie is dat zoveel verlofuren van het saldo worden ingezet als het aantal ingeroosterde werkuren volgens het rooster.
- 11.2.1.**
- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 144 uur.
  - b. Daarnaast heeft de werknemer recht op 56 uur bovenwettelijke vakantie.
  - c. De werknemer die de 45-, 50-, 55-, 60-, 61-, of 62-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in plaats van de hiervoor onder b. genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 64, 72, 80, 88, 96 respectievelijk 104 uur bovenwettelijke vakantie naar rato.
  - d. De werknemer die jonger is dan 18 jaar, heeft in plaats van de hiervoor onder b. genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 72 uur bovenwettelijke vakantie naar rato.
- 11.2.2.** De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een bedrijfspakantie van 3 aaneengesloten weken vaststellen, die door de werknemers collectief wordt genoten. De werkgever zal een individueel aaneengesloten vakantie van 3 weken toestaan, indien er geen collectieve bedrijfspakantie is vastgesteld. De werkgever zal daarnaast een individuele vakantie van maximaal 3 weken toestaan, indien het tegoed aan vakantie-uren van betrokkenen voldoende is om de collectieve stopperiode te overbruggen en het werk dit toelaat.
- 11.2.3.**
- a. De werkgever kan ten hoogste 24 vakantie-uren als verplichte snipperuren aanwijzen. Het vaststellen van deze uren geschiedt in overleg met de ondernemingsraad en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar.
  - b. De werknemer kan de overige vakantie-uren opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen naar het oordeel van

de werkgever verzetten en zij het dat in deze uren begrepen moeten worden bijzondere vrije dagen zoals plaatselijke en andere feestdagen, voor zover van overheidswege geen afwijkende regeling voor het bedrijfsleven is getroffen.

**11.3.** Vakantie wordt vastgesteld in evenredigheid tot het aantal maanden, dat de werknemer in dat jaar in dienst was van de werkgever, waarbij een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en de werknemer, die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht wordt op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. Wanneer het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, wordt de vakantie naar evenredigheid berekend en afgerond op het naastbij gelegen veelvoud van een uur.

**11.4.1.** De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd dat hij wegens het niet verrichten van zijn werk geen aanspraak op salaris heeft. De werknemer bouwt echter wel vakantie op indien hij zijn werk niet heeft verricht wegens het feit dat hij/zij:

- zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg geniet. De werknemer die dit verlof geniet, bouwt over de overeengekomen arbeidsduur volledige vakantierechten op gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
- anders dan wegens zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg tegen zijn wil niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten;
- langdurig zorgverlof geniet als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
- anders dan voor oefening of opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
- vakantie geniet die is gebaseerd op bij een vorige werkgever opgebouwd, maar niet opgenomen vakantierecht als bedoeld in artikel 7:641 lid 3 BW;
- met toestemming van de werkgever deelneemt aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst, voor zover hij lid is van die betreffende vakvereniging;
- onvrijwillig werkloos is bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
- politiek verlof geniet als bedoeld in artikel 7:643 lid 3 BW;

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd die de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht, of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.

**11.4.2.** Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, vindt volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats. Wanneer de zieke werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen ook afgeschreven.

**11.5.1.** Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperuren binnen een periode waarin de werknemer ingevolge één van de onder 10.1.4. en 10.1.5. of 10.1.6.

genoemde omstandigheden of wegens een van de redenen, genoemd in artikel 11.4.1., geen arbeid kan verrichten, dan zal de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen op welk tijdstip deze zijn vakantie alsnog zal genieten, onverminderd het hierna bepaalde.

- 11.5.2.** Indien de werknemer arbeidsongeschikt is of wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperuren zullen de uren waarop de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, niet als vakantie gelden, indien de arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsarts namens werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die uren een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
- 11.6.** De wettelijke vakantie moet uiterlijk 1 juli volgend op het vakantiejaar waarin zij is verworven, worden opgenomen.  
De werknemer kan in overleg met de werkgever de bovenwettelijke vakantie-uren besteden in tijd (als bovenwettelijke vakantie-uren) of in geld (laten uitbetalen van bovenwettelijke vakantie-uren), op de wijze zoals vastgelegd in de in het bedrijf geldende uitvoeringsregeling.
- 11.7.** Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffend, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.
- 11.8.** De werkgever zal bij het einde van het dienstverband aan de werknemer een verklaring uitreiken waaruit de duur blijkt van de vakantie, die op dat tijdstip nog aan de werknemer toekomt, alsmede waaruit blijkt hoeveel vakantie met hem in geld is verrekend.
- 11.9.1.** Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzegtermijn mag zijn begrepen.
- 11.9.2.** Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk vakantie-uur een bedrag worden uitbetaald in evenredigheid tot het inkomen dat hij volgens zijn dienstrooster gedurende zijn vakantie zou hebben verworven.
- 11.9.3.** Indien blijkt dat de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie-uren heeft genoten, worden die uren verrekend met de eindafrekening. Voor zover dit bedrag niet toereikend is, is de werknemer verplicht het over deze (resterende) vakantie-uren doorbetaalde maandinkomen aan de werkgever terug te betalen.

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

### **12.1. Vakantietoeslag**

**12.1.1.** Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

**12.1.2.** De werkgever zal in de maand mei een vakantietoeslag geven van 8% van de som van de in het kalenderjaar verdiende en/of te verdienen maandinkomens. De uitkering is minimaal gelijk aan het bedrag, dat overeenkomt met het schaalsalaris van functiegroep 3 met 3 periodieken in de maand mei voor vakvolwassenen.



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

## **ARTIKEL 13 – UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID (eerste ziektedag op of na 1 januari 2004)**

- 13.1.** Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap, bevalling of orgaandonatie niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW., de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 13.2.** **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimum loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering worden doorbetaald.
- 13.2.1.** **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- 13.3.** **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering worden doorbetaald.
- 13.3.1.** **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die zijn overeengekomen in en uitgevoerd zijn op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk al dan niet aangepast, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken. Pensioenopbouw in het tweede ziektejaar zal op basis van 100% worden voortgezet.

- 13.4.** De werknemer die voldoet aan de IVA -condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt, eventueel met terugwerkende kracht) gedurende zowel de eerste als de tweede 52 weken van de wettelijke periode van loondoorbetaling als genoemd in artikel 7: 629 BW, aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
- 13.5.** Voor de hierboven onder 13.2., 13.2.1., 13.3.,13.3.1 en 13.4. genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Indien de periode van maximaal 2 jaar, als bedoeld in bovenstaande leden, wordt onderbroken door een periode van volledige werkhervatting van 6 maanden of korter, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de bovengenoemde periode van 2 jaar samengeteld.
- 13.6.** Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Re-integratie activiteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen. Partijen hebben in een gezamenlijk protocol nadere afspraken gemaakt (zie Bijlage X).
- 13.7.** Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers worden de volgende afspraken gemaakt:
- 13.7.1.** De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:
- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
  - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 7.6.3 van toepassing;
  - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 7.6.3 over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is;
  - Over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar per jaar een afbouw plaats van respectievelijk 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage;
  - Afbouw van de ploegentoeslag vindt plaats volgens artikel 8.1.4.
- 13.7.2.** Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA voor 35 – 80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:
- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
  - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 7.6.3 van toepassing;
  - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 7.6.3 over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is. Over het niet gewerkte deel zal naast de uitkering op grond van de WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)

gedurende een periode van 5 jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% van het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

- 13.8.** De werknemer is verplicht aan de werkgever de benodigde informatie te geven bij het verhalen van schade als gevolg van arbeidsongeschiktheid waartoe de werkgever jegens derden een schadevergoeding kan doen gelden.
- 13.9.** Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 13.10.** De loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

<b>13.11.</b>	<p>De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van een werknemer die:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. door zijn opzet arbeidsongeschikt is geworden;</li><li>b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;</li><li>c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;</li><li>d. voor de tijd, waarin hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling (UWV) aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;</li><li>e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;</li><li>f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;</li><li>g. voor de tijd dat de werknemer zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64 lid 1 WIA later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.</li></ul> <p>De werkgever heeft het recht om de loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten ten aanzien van een werknemer die:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>h. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;</li></ul> <p>De werkgever heeft het recht om de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van een werknemer die:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>i. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever aan UWV gevraagd deskundigenoordeel;</li><li>j. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.</li></ul> <p>Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet</p>
---------------	--

	naleeft. Toepassing van deze sanctieregels vindt eerst plaats nadat de ondernemingsraad zijn instemming hieraan heeft verleend. De werkgever is bereid de kosten van de aanvraag van een deskundigenoordeel te vergoeden indien mocht blijken dat de werknemer op basis van het deskundigenoordeel door UWV in het gelijk gesteld wordt.
--	---

### **13.12. Verzekering WGA-hiaat (benutten van < 50% van resterende verdiencapaciteit)**

**13.12.1.** De werkgever is bereid een bijdrage in de premie te betalen voor werknemers die deelnemen aan de verzekering die werkgever bereid is te faciliteren. De bijdrage van de werkgever bedraagt 50% (tot maximaal 0,125%) van de verwachte totale premie van 0,25% van het maandinkomen.

## **ARTIKEL 14 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

**14.1.** Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend inkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen op grond van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de ZW, de WAO en de WIA. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

**14.1.1.** de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;

**14.1.2.** indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;

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

**14.2.** Onder laatstelijk rechtens toekomstend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de gratificatie. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op loondoorbetaling ingevolge artikel 7: 629 BW., de WAO/WIA.

## **ARTIKEL 15 - PENSIOENREGELING**

De werkgever zal de werknemer opnemen in de pensioenregeling die bij de werkgever van kracht is, met inachtneming van de statuten en reglementen van die pensioenregeling.

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

## **ARTIKEL 16 - GRAFISCHE GEZONDHEIDSVERENIGING**

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

## **ARTIKEL 17 - TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen sociaal-economische aard of wet- en regelgeving in Nederland voordoet dat één van de partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zijn partijen gehouden hierover overleg te plegen.

Indien dit overleg niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van één maand op te zeggen.

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

Deze cao treedt in werking met ingang van 1 april 2023 en eindigt op 30 juni 2024 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

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

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde:

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

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

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

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

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

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

Partijen ter andere zijde:

**FNV  
te Utrecht**

**CNV Vakmensen  
te Utrecht**

## BIJLAGE I

SALARISSCHALEN PER 1 April 2023(INCLUSIEF 8,8%)

### PERIODIEKENSCHAAL

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
PERIODIEK											
periodiek 0	2649,83	2716,49	2770,55	2872,78	2999,46	3131,29	3240,16	3323,86	3466,84	3664,56	3938,69
periodiek 1	2682,42	2754,26	2812,78	2918,68	3046,86	3179,41	3289,08	3377,97	3528,30	3757,20	4048,28
periodiek 2	2717,21	2795,72	2856,47	2965,34	3094,98	3232,76	3340,90	3431,99	3585,31	3845,35	4154,19
periodiek 3	2750,57	2839,45	2903,13	3009,80	3138,67	3278,74	3395,75	3485,35	3647,57	3936,43	4263,11
periodiek 4	2786,13	2880,94	2949,10	3057,94	3189,09	3326,08	3445,35	3539,42	3709,78	4022,36	4373,47
periodiek 5	2826,10	2924,62	2990,54	3100,18	3241,63	3377,97	3499,41	3589,78	3768,28	4112,02	4482,34
periodiek 6	2860,91	2967,60	3037,94	3149,06	3287,57	3428,31	3551,29	3645,35	3833,49	4201,59	4594,97
periodiek 7			3085,37	3189,77	3335,72	3473,48	3603,11	3698,69	3894,96	4292,73	4703,09
periodiek 8								3749,78	3955,73	4320,15	4810,48
periodiek 9											4923,06

### LEEFTIJDSCHAAL

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
LEEFTIJD											
16 jaar	1444,68	1478,02	1505,05								
17 jaar	1685,70	1725,68	1758,15								
18 jaar	1926,74	1973,40	2011,22	2082,82							
19 jaar	2167,74	2221,09	2264,36	2346,11	2378,46	2408,33	2414,98	2475,66			
20 jaar	2408,79	2468,80	2517,44	2609,45	2654,43	2697,51	2715,05	2784,12	2821,36		
21 jaar	2649,83	2716,49	2770,55	2806,94	2861,45	2914,39	3015,11	3015,44	3063,41	3150,85	
22 jaar				2872,78	2930,40	2986,71	3090,15	3169,65	3224,77	3236,43	
23 jaar					2999,46	3102,34	3210,18	3293,03	3361,95	3407,70	3476,25
24 jaar						3131,29	3240,16	3323,86	3386,14	3493,33	3661,23
25 jaar									3466,84	3578,97	3753,71
26 jaar										3664,56	3846,20
27 jaar											3938,69

SALARISSCHALEN PER 1 Januari 2024 (INCLUSIEF 2,2%)												
PERIODIEKENSCHAAL												
GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
PERIODIEK												
periodiek 0	2708,13	2776,25	2831,50	2935,98	3065,45	3200,18	3311,44	3396,98	3543,11	3745,18	4025,34	
periodiek 1	2741,43	2814,85	2874,66	2982,89	3113,89	3249,36	3361,44	3452,29	3605,92	3839,86	4137,34	
periodiek 2	2776,99	2857,23	2919,31	3030,58	3163,07	3303,88	3414,40	3507,49	3664,19	3929,95	4245,58	
periodiek 3	2811,08	2901,92	2967,00	3076,02	3207,72	3350,87	3470,46	3562,03	3727,82	4023,03	4356,90	
periodiek 4	2847,42	2944,32	3013,98	3125,21	3259,25	3399,25	3521,15	3617,29	3791,40	4110,85	4469,69	
periodiek 5	2888,27	2988,96	3056,33	3168,38	3312,95	3452,29	3576,40	3668,76	3851,18	4202,48	4580,95	
periodiek 6	2923,85	3032,89	3104,77	3218,34	3359,90	3503,73	3629,42	3725,55	3917,83	4294,02	4696,06	
periodiek 7			3153,25	3259,94	3409,11	3549,90	3682,38	3780,06	3980,65	4387,17	4806,56	
periodiek 8								3832,28	4042,76	4415,19	4916,31	
periodiek 9											5031,37	
LEEFTIJDSCHAAL												
GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
LEEFTIJD												
16 jaar	1476,46	1510,54	1538,16									
17 jaar	1722,79	1763,64	1796,83									
18 jaar	1969,13	2016,81	2055,47	2128,64								
19 jaar	2215,43	2269,95	2314,18	2397,72	2430,79	2461,31	2468,11	2530,12				
20 jaar	2461,78	2523,11	2572,82	2666,86	2712,83	2756,86	2774,78	2845,37	2883,43			
21 jaar	2708,13	2776,25	2831,50	2868,69	2924,40	2978,51	3081,44	3081,78	3130,81	3220,17		
22 jaar				2935,98	2994,87	3052,42	3158,13	3239,38	3295,71	3307,63		
23 jaar					3065,45	3170,59	3280,80	3365,48	3435,91	3482,67	3552,73	
24 jaar						3200,18	3311,44	3396,98	3460,64	3570,18	3741,78	
25 jaar									3543,11	3657,71	3836,29	
26 jaar										3745,18	3930,82	
27 jaar											4025,34	

## BIJLAGE II

### SALARISBELEID

- A. Het schaalsalaris wordt met ingang van 1 april 2023 verhoogd met 8,8%.  
Op 1 januari 2024 wordt het schaalsalaris verhoogd met 2,2%.
- B. In maart vindt een resultaat afhankelijke beloning plaats. Deze is gerelateerd aan de voor 1 februari van het voorafgaande jaar met de vakverenigingen per werkmaatschappij afgesproken criteria. Aan de hand van die criteria zal tevens een staffeling worden afgesproken.  
In beginsel gaat het om 4 criteria met elk een maximumbeloning van € 150,- bruto.  
Bij het vaststellen van de doelen gelden de volgende criteria:
- beïnvloedbaarheid door de individuele werknemer;
  - helderheid en begrijpelijkheid;
  - mogelijkheid van toetsing;
  - objectiviteit.
- In elk geval zal het financiële resultaat van de werkmaatschappij (EBIT t.o.v. budget) tenminste één van deze criteria uitmaken.  
De beloning wordt uitbetaald aan de in het voorafgaande jaar in dienst zijnde werknemers (eventueel naar rato van de lengte van het dienstverband in dat jaar), afhankelijk van de mate waarin aan de criteria is voldaan. Indien een uitzendkracht aansluitend aan de periode als uitzendkracht in dienst treedt bij werkgever zal de periode waarin de werknemer in het voorafgaande jaar als uitzendkracht werkzaam is geweest worden meegenomen bij de betaling van de resultaatafhankelijke beloning.



## BIJLAGE III

### VAKBONDswerk IN DE ONDERNEMING.

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

## **BIJLAGE IV**

### **REGELING WERKGEVERSBIJDRAGE**

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze voor het jaar 2023 is verlengd, respectievelijk eventueel voor latere jaren zal worden verlengd.

## BIJLAGE V

### WERKGELEGENHEID

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

## BIJLAGE VI

### REGELING VOOR PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

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

## BIJLAGE VII

### OVERZICHT ROOSTERS SMURFIT KAPPA

Bij de vaststelling van nieuwe dienstroosters gelden de volgende uitgangspunten:

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

Bij de werkgever gelden de volgende dienstroosters:

- een dagdienstrooster, dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week, omvattende de eerste 5 werkdagen van de week tussen 7.00 uur en 18.00 uur;
- een 2-ploegendienstrooster, dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week, omvattende de eerste 5 werkdagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een periode van twee weken in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld;
- een 3-ploegendienstrooster, dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week, omvattende de eerste 6 dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een periode van drie weken in een ochtenddienst, een middagdienst en een nachtdienst zijn ingedeeld;
- een 5-ploegendienstrooster bij Smurfit Kappa TWINCORR dat tijdens het werken in dit rooster een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 33,6 uur in plaats van 36 uur gemiddeld.

De afspraken over het werken in dit rooster zijn:

1. De roostermogelijkheden in de cao worden uitgebreid met een 5-ploegenrooster (seizoensrooster). Bedrijfstijd 168 uur per week (160 uur productie, 8 uur schoonmaak).
2. Ploegentoeslag tijdens de 5-ploegendienst is 27,5%.
3. Tijdens het 5-ploegenrooster is de gemiddelde arbeidsduur 33,6 uur in plaats van 36 uur.
4. Het 5-ploegenrooster geldt voor het seizoen van max. 20 weken, met de ondernemingsraad af te spreken. Als er behoefte is aan meer dan 20 weken volgt eerst overleg met vakverenigingen. Tijdige melding: tenminste 4 weken van te voren "start" en "stop" aankondigen en eventuele tussentijdse aanpassingen.
5. Tijdens het 5-ploegenrooster wordt als volgt gewerkt ("Zweeds rooster"):
  - 6 diensten van 8 uur werken, 4 dagen vrij;
  - ritme van 2 ochtend-, 2 middag- en 2 nachtdiensten;
  - ploegtijden zoals in de 3-ploegendienst, maar andere tijden zijn bespreekbaar (heeft geen invloed op ploegenpercentage);
  - in 10 weken worden 42 diensten van 8 uur ingepland = 336 uur. Per week dus gemiddeld 33,6 uur.
6. Snipperverlof aanvragen tijdens 5-ploegenrooster blijft normaal mogelijk (voldoende reservebezetting).

7. Tijdens feestdagen wordt er in principe wel gewerkt. Artikel 6.3.2 is van toepassing.
8. Iedere keer als Smurfit Kappa TWINCORR het 5-ploegenrooster wil inzetten, wordt vooraf instemming aan de ondernemingsraad gevraagd.
9. Bij het indelen van de bezetting zullen de (privé) belangen zoveel mogelijk worden gerespecteerd.

## **BIJLAGE VIII**

### **BEROEPSPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE**

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

## **BIJLAGE IX**

### **SCHOLING**

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

**A. Voor verplichte training direct noodzakelijk i.v.m. de uitoefening van de functie geldt:**

1. doorbetaling van het maandinkomen voor training in werktijd;
2. betaling van 0,64% van het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in art. 7.6.2.b. en 7.6.3. per uur voor training buiten werktijd;
3. de trainingskosten zijn voor rekening van de werkgever.

**B. Voor interne collectieve scholing op vrijwillige basis geldt:**

1. doorbetaling van het maandinkomen indien en voor zover deze scholing in werktijd plaatsvindt;
2. geen betaling voor scholing buiten werktijd;
3. de scholingskosten zijn voor rekening van de werkgever.

**C. Voor studie op individuele basis geldt:**

1. de studie wordt geacht buiten werktijd te worden gevolgd; hiervoor vindt geen betaling plaats;
2. moet een deel van de studie (bijvoorbeeld afleggen van examens) toch in werktijd plaatsvinden dan geldt hetgeen hieromtrent in de studiefaciliteitenregeling is vastgelegd;
3. de studiekostenvergoeding vindt plaats volgens de studiefaciliteitenregeling.



## **BIJLAGE X**

### **PROTOCOL**

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

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

### **GEMAAKTE PROTOCOLAFSPRAKEN BIJ CAO 2023- 2024**

#### **Fit naar de eindstreep**

Het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid of Fit naar de eindstreep blijft voor partijen ook gedurende de looptijd van deze cao een belangrijk gespreksonderwerp. In de afspraken die partijen gemaakt hebben over rvu en in de werkgroep over werktijden en overwerk zal Duurzame Inzetbaarheid nadrukkelijk worden betrokken.

#### **Arbeidsbezetting**

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

#### **Consignatie**

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

#### **Preventie- en arbeidsongeschiktheid**

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

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

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

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

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

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

Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk, al dan niet aangepast, werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken. Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Re-integratie activiteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

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

### **Opleiding**

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

### **Additioneel opleidingstraject (artikel 5.3)**

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

### **Fabriek van de Toekomst**

Partijen realiseren zich dat mede als gevolg van technische ontwikkelingen en de energietransitie de fabriek van de toekomst er anders uit gaat zien dan nu verwacht. Dit heeft ook consequenties voor de toekomstige vaardigheden van werknemers. Partijen gaan op korte termijn inventariseren wat de impact is van deze ontwikkelingen.

### **RVU voor vervroegde uittreding**

Werknemers die tot 5 jaar voor de ingangsdatum van hun RVU uitkering altijd fulltime hebben gewerkt en sindsdien parttime zijn gaan werken, komen bij deelname aan de RVU regeling in aanmerking voor het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag.

### **Modernisering cao**

Partijen onderzoeken de mogelijkheid om een project te starten tot modernisering en betere leesbaarheid van de cao.

### **Nieuwe pensioenwetgeving**

De gesprekken over de gevolgen van de nieuwe pensioenwetgeving worden in de komende periode voortgezet.

**Vervallen netto norm 1654 te werken uren per 1 april 2023**

Door het schrappen van de netto norm van 1654 te werken uren per jaar vindt in 2023 een verrekening plaats, hetgeen betekent dat over de periode van 1 april 2023 tot en met 31 december 2023 wordt gecorrigeerd (voor parttimers naar rato). Er wordt een individuele berekening gemaakt en gecommuniceerd met de werknemer.

## BIJLAGE XI

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

- 1.1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap, bevalling of orgaandonatie niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW., de Ziektewet (ZW) (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders bepaald.
- 1.2. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken, eventueel op grond van artikel 7:629 leden 11 en 12 BW. verlengd tot maximaal 104 weken, 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald.
  - 1.2.1. Gedurende de (verlengde) wachttijd voor de toekenning van de WAO-uitkering of herziening daarvan van maximaal 52/104 weken, die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling respectievelijk de wettelijke uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
  - 1.2.2. De werkgever zal tevens het loon doorbetalen en de aanvulling verstrekken wanneer de werknemer, in geval van arbeidsgeschiktheidsverklaring, een second opinion van de uitvoeringsinstelling (UVI) kan overleggen waaruit zijn arbeidsongeschiktheid blijkt.
- 1.3. Na de hiervoor onder 1.2.1. bedoelde wachttijd zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
- 1.4. Na de hiervoor onder 1.2.1. bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 52 weken een aanvulling worden verstrekt op het dan geldende maandinkomen en de WAO-uitkering tot 100% van het maandinkomen. Daarna geldt uitsluitend het bepaald in artikel 7.6.3 of 7.8. van deze cao. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
  - 1.4.1. De werkgever is verplicht een (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemer, als hij daar vanwege de aard van zijn arbeidsongeschiktheid toe in staat is, passend werk aan te bieden.  
Wanneer dit gezien de aard van de werkzaamheden in de onderneming niet mogelijk is, deelt de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer mee. Werkgever dient daarbij, ondersteund door een rapportage van de Arbodienst, aan te geven waarom dit niet mogelijk is en welke mogelijkheden zijn onderzocht om de werknemer passend werk aan te bieden.
- 1.5. Na de hiervoor onder 1.2.1. bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 52 weken op deze uitkering een aanvulling worden verstrekt tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van deze aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen.

- 1.6.** Voor de hierboven onder 1.2., 1.2.1., 1.3., 1.4. en 1.5. genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- 1.7.** Indien de periode van maximaal 2 jaar, als bedoeld in bovenstaande leden, wordt onderbroken door een periode van volledige werkhervatting van 6 maanden of korter, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de bovengenoemde periode van 2 jaar samengeteld.
- 1.8.** Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van voor de wetwijziging (1 augustus 1993).
- 1.9.** De werknemer is verplicht aan de werkgever de benodigde informatie te geven bij het verhalen van schade als gevolg van arbeidsongeschiktheid waartoe de werkgever jegens derden een schadevergoeding kan doen gelden.
- 1.10.** Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 1.11.** De loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- 1.12.** De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van een werknemer die:
- a. door zijn opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - d. voor de tijd, waarin hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling (UVI) aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
  - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
  - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- De werkgever heeft het recht om de loonbetaling en aanvullingen op te schorten ten aanzien van een werknemer die:
- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

De werkgever heeft het recht om de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:

- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

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

Toepassing van deze sanctieregels vindt eerst plaats nadat de ondernemingsraad zijn instemming hieraan heeft verleend.

De werkgever is bereid de kosten van een deskundigenoordeel te vergoeden indien mocht blijken dat de werknemer op basis van dit deskundigenoordeel door UWV in het gelijk gesteld wordt.

## BIJLAGE XII

### FUNCTIEGROEPEN IN ORBA-PUNTEN

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