Collectieve Arbeidsovereenkomst

Low & Bonar BV

De ondergetekenden:

Low & Bonar BV (vanaf 1 juli 2022 Freudenberg Performance Materials BV)

hierna te noemen:

werkgever

als partij ter ene zijde

en

FNV Procesindustrie
CNV Vakmensen

als partij ter andere zijde

overwegende
dat in 1932 de eerste collectieve arbeidsovereenkomst tussen Algemene Kunstzijde Unie nv en een aantal werknemersverenigingen werd gesloten;

dat naderhand ook andere partijen aan beide zijden bij daarop volgende collectieve arbeidsovereenkomsten werden betrokken;

dat partijen de wens koesteren, die reeds lang bestaande samenwerking voort te zetten;

verklaren te zijn overeengekomen de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2025.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk I Algemene bepalingen **1**
Artikel 1 Toepasselijkheid der overeenkomst 1
Artikel 2 Omschrijvingen en definities 1
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen 3
Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer 6

Hoofdstuk II Arbeidsvoorwaarden - Algemeen deel **15**
Artikel 1 Aanstelling 15
Artikel 2 Einde van het dienstverband 15
Artikel 3 Flexibele uittreding 16
Artikel 4 Pensioen 16

Hoofdstuk III Arbeidsvoorwaarden - Werktijden **17**
Artikel 1 Regeling Arbeidsduur en werktijden 17
Artikel 2 Werk op feestdagen en bijzondere uren aansluitend aan feestdagen 20
Artikel 3 Werk op afwijkende tijden 21
Artikel 4 Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen 22

Hoofdstuk IV Arbeidsvoorwaarden – Beloning/Vergoeding **23**
Artikel 1 Functiegroepen en salarisgroepen 23
Artikel 2 Salarissen 24
Artikel 3 Periodieke herziening van het salaris 25
Artikel 4 Salaris bij plaatsing in een hogere groep 25
Artikel 5 Salaris bij plaatsing in een lagere groep 26
Artikel 6 Dienstroostertoeslag 29
Artikel 7 Inkomen bij blijvende plaatsing in een lichter dienstrooster 31
Artikel 8 Consignatie 32
Artikel 9.1 Beloning voor overwerk, voor werk op feestdagen en voor werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen 33
Artikel 9.2 Beloning voor werk volgens dienstrooster op feestdagen en op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen 35
Artikel 10 Diensttijduitkering en extra beloning 35
Artikel 11 Vakantietoeslag 35
Artikel 12 Eindejaarsuitkering 36
Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid 38
Artikel 14 Tegemoetkomingen en vergoedingen bij vast dagelijks heen en weer reizen 40

Hoofdstuk V Afwezigheid **42**
Artikel 1 Algemeen 42
Artikel 2 Inkomen bij afwezigheid 42
Artikel 3 Bijzonder verlof 43
Artikel 4 Mantelzorg verlof 45
Artikel 5 Vakantie 45
Artikel 6 Verlof 47
Artikel 7 Kinderopvang en ouderschapsverlof 51

Hoofdstuk VI Arbeidsvoorwaarden CAO II **52**
Artikel 1 Algemeen 52

Inhoudsopgave

Artikel 2 Einde van het dienstverband (zie ook art. 2, hoofdstuk 2) 52
Artikel 3 Beloning 52
Artikel 4 Dienstroostertoeslag (zie ook art. 6, hoofdstuk 4) 54
Artikel 5 Beloning voor overwerk 54
Artikel 6 Vakantie (zie ook art. 5, hoofdstuk 5) 54
Artikel 7 Verkopen van verlof (zie ook art. 6.8, hoofdstuk 5) 54

Bijlage A – per 1 april 2022 **56**

Bijlage B – per 1 april 2023 **58**

Bijlage C – per 1 april 2024 **60**

Bijlage Regeling Functiewaardering **62**
Procedure functieindeling 63

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1 Toepasselijkheid der overeenkomst

De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op het personeel in dienst van werkgever, werkzaam in functies die zijn ingedeeld in de salarisgroepen genoemd in hoofdstuk IV en VI of in functies van gelijkwaardig niveau. Zij zijn niet van toepassing op stagiaires, afstudeerders en vakantiewerkers die bij de onderneming werkzaam zijn.

Artikel 2 Omschrijvingen en definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a.	**Werkgever**	:	De partij ter ene zijde;
b.	**Vakverenigingen**	:	De partij(en) ter andere zijde bij deze overeenkomst;
c.	**Werknemers**	:	Degenen op wie de in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden ingevolge artikel 1 van toepassing zijn;
d.	**Deeltijdwerknemer**	:	Een werknemer die niet de volledige arbeidsduur van art. 1 hoofdstuk 3, werkzaam is; Daar waar in deze CAO wordt gesproken over werknemers worden ook deeltijdwerknemers bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hen geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in deze CAO anders wordt bepaald;
e.	**Deeltijdpercentage**	:	De arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van art. 1 hoofdstuk 3;
f.	**BW**	:	Alle in deze CAO vermelde artikelen van het BW betreffen artikelen die zijn opgenomen in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
g.	**Maand**	:	Een volle kalendermaand.
h.	**Week**	:	Een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
i.	**Dag**	:	Een aaneengesloten periode van 24 uur.
j.	**Werkdag**	:	De dienst die de werknemer volgens dienstrooster moet verrichten.
k.	**Maandsalaris**	:	Een gedeelte van het jaarsalaris vastgesteld overeenkomstig art. 2 hoofdstuk 4, van deze CAO;
l.	**Salaris**	:	Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld;

m.	**Maandinkomen**	:	Maandsalaris inclusief eventuele toeslagen, vermeerderd met bijzondere beloningen een en ander zoals bedoeld onder "jaarinkomen";
n.	**Jaarsalaris**	:	Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig de artikelen 1 tot en met 5 van hoofdstuk 4 van deze CAO;
o.	**Jaarinkomen**	:	Het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge art. 5 hoofdstuk 4 en de toeslag ingevolge art. 6.2.c. van hoofdstuk 4 vermeerderd met de eventuele bijzondere beloningen ingevolge artikel 6, 7, 8, 9 en 10 van hoofdstuk 4, voor zover deze een vast karakter dragen;
p.	**Salarisderving**	:	De derving van het maandinkomen;
q.	**Dienstrooster**	:	Een werktijdregeling, die tenminste twee dagen of diensten voordat zij ingaat aan de betrokken werknemer of werknemers bekend is gemaakt en die voor dagdienst tenminste een week geldt, voor tweeploegendienst tenminste twee weken, voor drieploegendienst tenminste drie weken, voor vierploegendienst tenminste vier weken en voor volcontinudienst tenminste vijf weken;
r.	**Dienst**	:	Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in art. 1 hoofdstuk 3.
s.	**Dienstroostercyclus**	:	Het aantal weken zoals vastgesteld in art. 6.2.d, hoofdstuk 4.
t.	**Diensttijd**	:	Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienst-betrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.
u.	**Bpf MITT**	:	Bedrijftakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt-en Textielindustrie.
v.	**Standaard pensioendatum**	:	De eerste dag van de maand waarop het ouderdoms-pensioen daadwerkelijk ingaat.
w.	**Vakantiejaar**	:	Het kalenderjaar waarin de jaarlijkse vakantie wordt verleend.
x.	**Aaneengesloten vakantie**	:	Vakantie op achtereenvolgende werkdagen van het dienstrooster, al dan niet onderbroken door één of meer rustdagen van het dienstrooster.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1. Algemeen

De partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2. Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen voor de oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Partijen zullen een tussen hen gerezen geschil niet bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.
Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de eisende partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

3.3. Collectieve Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) ter beschikking staat via Intranet. Voor werknemers die geen toegang hebben tot Sharepoint zal een 'hard copy' ter beschikking worden gesteld.

Internal

3.4. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede een eventueel geldend bedrijfsreglement, van toepassing wordt verklaard.
Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met CAO partijen overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.
In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

3.5. Periodiek Overleg

Partijen komen overeen dat periodiek overleg wordt gevoerd over de gang van zaken bij de werkgever. Hieronder kan worden verstaan:

a. De ontwikkeling van de werkgelegenheid uitgesplitst per locatie.
Hier wordt onder verstaan:
- overzicht van het personeelsbudget,
- aanwezig personeelsbestand,
- de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten,
- bezetting van de arbeidsplaatsen tengevolge van de vrijgekomen arbeidstijd,
- ingeleende arbeidskrachten,
- overwerk,
- adviesaanvragen bij de OR met betrekking tot art 25.1.n. WOR.

b. De gang van zaken bij de werkgever.

c. De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.
Ten aanzien van a. en b. zullen de ondernemingsraden dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

3.6. Reorganisatie

a. Indien de leiding voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens.

b. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd.

Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing bij de werkgever.
De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet dan nadat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

c. Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.

d. Onder gedwongen collectief ontslag wordt verstaan ontslag wegens boventalligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

3.6.1. Ondernemingsraad

Het in het voorgaande artikel vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

3.7. Sociaal verslag

a. Ter uitvoering van artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.

b. Tevens zal aandacht worden besteed aan het milieubeleid.

c. Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt, alsmede aan de vakverenigingen.

3.8. Bondswerk bedrijven

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.
Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voor dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

Deze mogelijkheden zijn neergelegd in afzonderlijke overeenkomsten ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de afspraken, die tussen werkgever enerzijds en de vakverenigingen anderzijds zijn gemaakt.

Internal

3.9. **Wijziging van de overeenkomst**

3.9.1. Wijziging van de overeenkomst tijdens de duur ervan is slechts mogelijk indien naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, zulk een wijziging rechtvaardigen.

3.9.2. Indien één der partijen bijzondere omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen, zullen partijen tot gezamenlijk overleg hierover gebonden zijn.

3.9.3 Dit overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd; indien evenwel partijen ter ene zijde en de meerderheid van de partijen ter andere zijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

3.10 **Duur van de overeenkomst en opzegging**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2022 en eindigt op 31 maart 2025 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

4.1. **Werkomstandigheden**

De werkgever zal binnen het bedrijf de belangen van de werknemers behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan bevorderen, één en ander zoals een goed werkgever betaamt.
Hij zal ter zake aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waar nodig zorg dragen voor medische controles. De werknemer zal de belangen van de werkgever behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.
Hij zal de aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door de werkgever of met diens instemming gekozen arts.
De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

4.2. Werkzaamheden

De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen verrichten.

De werkgever zal slechts die werkzaamheden opdragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.

De werknemer zal tijdelijk arbeid verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie c.q. onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.

4.3. Werktijden

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voor hem geldende dienst- en rusttijden. De werknemer jonger dan 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.
De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

4.3.a. Werken in deeltijd

Ten aanzien van werken in deeltijd gelden de wettelijke bepalingen.

4.3.b. Passende functie voor ploegendienstwerknemer 55+

Werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegendienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.

4.4. Consignatie

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 60 jaar en ouder.
Er wordt naar gestreefd de werknemer niet meer dan eenmaal per 6 weken voor ten hoogste een week te consigneren.
Voor medewerkers in de leeftijd van 55 tot 60 jaar wordt er met een gehalveerde frequentie ingeroosterd waarbij het streven is medewerkers niet vaker dan eenmaal per 12 weken voor ten hoogste een week te consigneren.

Voor deze voorziene consignaties wordt een jaarrooster opgesteld. Onvoorziene omstandigheden kunnen reden zijn om van dit rooster af te wijken.
Voor werknemers van 60 jaar en ouder bestaat geen verplichting tot consignatie. Doel is het aantal oproepen tijdens consignatie structureel te reduceren.

Vanaf juli 2023 kunnen medewerkers tot de leeftijd van 62 jaar geconsigneerd worden (in een gehalveerde frequentie), mits de oproepsituatie in Emmen aantoonbaar verbeterd is.

Internal

Dit zal worden besproken / geëvalueerd tijdens een periodiek overleg met Vakorganisaties in april/mei 2023

4.5. Ziekteverzuimbeleid

Overwegende dat
- de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer,
- het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de CAO betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,

zijn partijen overeengekomen in de CAO het volgende vast te leggen:

Rol van de werkgever

Voorkomen van ziekteverzuim

De werkgever zal zich er voortdurend toe inspannen gezondheidsrisico's welke voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van arbeid in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen c.q. tot een minimum te beperken door:

a. door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en aldaar bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zonodig aan te passen aan terzake bestaande (wettelijke) normen;
b. door middel van zorgvuldige werving en selectie en eventuele medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijke overeenstemming tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie dienaangaande stelt;
c. door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming als onder b. bedoeld, lopende het dienstverband, zoveel mogelijk gehandhaafd blijft.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om een tekort aan overeenstemming (over-/ onderbelasting) te voorkomen dan wel op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).

Beperking van de verzuimduur

Indien de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn:

a. door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;

b. door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
c. door middel van geëigende voorschriften omtrent de samenwerking van leidinggevenden, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
d. door strikte toepassing van alle relevante wettelijke bepalingen met betrekking tot ziekte.

Rol van de werknemer

Voorkomen van ziekteverzuim

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

a. zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften stipt naleeft;
b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden.

Beperking van de verzuimduur

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

a. bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en stipt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en - zonodig - een werkhervattingsprogramma;
b. bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkhervatting er door wordt belemmerd.

Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen terzake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de Ondernemingsraad.
Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan CAO-partijen.

4.6. Nevenwerkzaamheden

4.6.1. De werknemer behoeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder werkzaamheden

Internal

als in de vorige volzin bedoeld worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

4.6.2. De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden indien en voor zover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer.
Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

4.6.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de sub 1. genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan indien er sprake is van een dringende reden.

Heeft de in de vorige alinea bedoelde werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan alvorens de werknemer in gebreke te stellen en hem een termijn van twee weken gunnen om het verzuim te herstellen.

4.6.4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in art. 13 hoofdstuk 4 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

4.7. Geheimhouding

4.7.1. De werknemer is gehouden noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling te doen aangaande op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.

4.7.2. De werknemer is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.

4.7.3. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.

4.7.4. Alle sub 3. van dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

4.8. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden, e-mail, intranet en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

4.9. Schorsing

4.9.1 De werkgever kan een werknemer die een in deze overeenkomst of in de individuele arbeidsovereenkomst gegeven aanwijzing en/of voorschrift overtreedt of niet opvolgt, schorsen voor een tijd van ten hoogste een week met inhouding van salaris.

4.9.2. Voorts kan de werkgever schorsing zonder behoud van salaris toepassen indien het vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp.

4.9.3. De werkgever zal aan de Ondernemingsraad zo mogelijk vooraf mededeling doen over een schorsing.
Indien de reden van schorsing ongegrond wordt bevonden, zal het over het tijdvak van de schorsing niet betaalde salaris alsnog aan de betrokken werknemer worden uitgekeerd. In dit geval kan de werknemer de werkgever verzoeken, op een in onderling overleg vast te stellen wijze aan andere werknemers bekend te maken dat hem geen blaam treft.

4.10. Verhuizing

De werknemers zijn verplicht de toestemming van de werkgever te vragen bij voorgenomen verhuizing naar een woning op meer dan 40 km afstand van de vestigingsplaats van de fabriek of het kantoor. Bovendien kan de werkgever een werknemer verplichten in de naaste omgeving van de standplaats te wonen, indien dit wegens de aard van zijn functie noodzakelijk is.

4.11. Opleiding, Scholing & Duurzame Inzetbaarheid

Algemeen

4.11.1. Voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is.
Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Internal

4.11.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

Taken en verantwoordelijkheden

4.11.3. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.
Elke medewerker zal daartoe die relevante vakgerichte opleidingen volgen waartoe hij redelijkerwijs in staat is.

4.11.4. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zonodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.

4.11.5. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.

4.11.6. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder art. 4.11.4 bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zonodig terzijde gestaan door deskundigen.

4.11.7. De werkgever bespreekt tenminste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt.
Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.

4.11.8. De werkgever informeert tenminste eenmaal per jaar de Ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

Faciliteiten

4.11.9. Medewerkers worden gefaciliteerd in het nemen van de eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot hun inzetbaarheid om zo de lichamelijke en persoonlijke ontwikkeling zo optimaal mogelijk te houden. Hiertoe wordt voor iedere medewerker een Individueel Keuze Budget van € 350,- bruto per kalenderjaar ter beschikking gesteld. Dit budget kan tevens worden aangewend ter verduurzaming van een eventuele werkplek thuis. Voorfinanciering is, onder voorwaarden, bespreekbaar. Er kan voor maximaal 3 jaar worden gespaard. Bij de besteding van de gezamenlijke individuele budgetten zal in enig jaar niet meer kunnen worden besteed dan de ruimte in de WKR (Werkkostenregeling) in dat jaar toelaat. Werkgever heeft hiertoe een reglement opgesteld, hetgeen met Vakorganisaties is afgestemd.

4.11.10. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot € 0,23 per km, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de

werknemer en zijn kansen op de interne èn externe arbeidsmarkt te behouden en zonodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.

4.11.11. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.

4.11.12. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.

4.11.13. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.

4.11.14. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven.

4.11.15. Aan de werknemer, die buiten de arbeidstijd, theorielessen volgt voor de Vapro opleidingen (basis, A, B) wordt een presentiegeld uitgekeerd.
Per bijgewoond blok van 3 lesuren bedraagt dit presentiegeld € 23,- bruto. Voor collectieve opleidingen, die door de onderneming in-house voor vergelijkbare groepen werknemers worden gegeven, kan in overleg met de OR een vergelijkbare regeling worden afgesproken.

4.12 **Uitzendkrachten**
Werkgever zal haar flexibele arbeidskrachten slechts betrekken van NEN - gecertificeerde uitzend- en/of detacheringbureaus.

4.13 **Vakbondscontributie**
Leden van Vakorganisaties kunnen, voor zolang dit fiscaal is toegestaan, gebruik maken van de mogelijkheid de vakbondscontributie te laten aftrekken van het bruto loon of andere inkomensbestanddelen. Werknemers dienen jaarlijks, uiterlijk eind november, aan te geven of zij hiervan gebruik wensen te maken.
Wijzigingen in de fiscale regelgeving zullen nimmer door de werkgever worden gecompenseerd.

4.14 **Werkgelegenheid**
Gedurende de looptijd van deze CAO zal de werkgever zich wederom inspannen om in Emmen en in Arnhem drie vacatures/ uitzendplaatsen ter beschikking te stellen aan 'minder kansrijke' (Wajong, WGA) kandidaten.
Voor de beloning van medewerkers behorende tot deze doelgroep wordt door Low & Bonar BV het wettelijk minimumloon, inclusief de systematiek van jeugdschalen, gehanteerd.
Tevens zal de werkgever zich inspannen om drie medewerkers die op flexibele basis werkzaam zijn, een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Internal

4.15 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Medewerkers die geboren zijn in 1959, 1960 of 1961 èn die 'zwaar werk' doen of die langdurig zwaar werk in het verleden hebben gedaan bij L&B, kunnen gebruik maken van de Regeling Vervroegd Uittreden.
Werkzaamheden worden uitsluitend als zwaar werk beschouwd voor medewerkers in 3-, 4- of 5-ploegendiensten, medewerkers die zijn geconsigneerd en medewerkers in het Warehouse Arnhem die vóór 2010 ook werkzaam waren als Warehouse Operator in het oude magazijn op IPKW.
Deze medewerkers hebben de mogelijkheid om maximaal 1,5 jaar (18 maanden) voor hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Per maand dat een medewerker eerder stopt met werken krijgt de medewerker de fiscaal-wettelijk toegestane bruto-uitkering per maand. Bij ingang van de RVU wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd en per dat moment stopt de pensioenopbouw.

4.16 Thuiswerkvergoeding

Medewerkers die in de gelegenheid zijn en in de gelegenheid worden gesteld om thuis te werken ontvangen, na goedkeuring van hun leidinggevende, per thuiswerkdag een vergoeding van € 2,- rekening houdend met de fiscale regelgeving. Over de thuis gewerkte dagen wordt geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer uitgekeerd.

Hoofdstuk II Arbeidsvoorwaarden - Algemeen deel

Artikel 1 Aanstelling

1.1. De werkgever neemt de werknemers hetzij voor een bepaalde tijdsduur in zijn dienst (in tijdelijke dienst), hetzij voor onbepaalde tijd (in vaste dienst), hetzij voor de duur van een project. Van art. 7:668a lid 1 aanhef j° sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW.

1.2. Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform de bepalingen van art. 7:652 BW. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan de wederpartij te beëindigen.

Artikel 2 Einde van het dienstverband

2.1. Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende onverwijld aan wederpartij medegedeelde reden zoals bedoeld in artikel 7:678 dan wel 679 BW.

2.2. De werkgever zowel als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging.

2.2.1. De werkgever kan in zoverre afwijken van het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW, dat opzegging zijnerzijds mogelijk is: als de door de wet opgelegde verplichting als bedoeld in artikel 7:670 lid 3 BW voortvloeit uit een door de werknemer zonder toestemming van de werkgever aangegane vrijwillige verbintenis.

2.2.2. Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in art. 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

2.2.3. Voor werknemers in vaste dienst geldt de wettelijke opzegtermijn.
In afwijking hiervan geldt voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 39 t/m 43 een wederzijdse opzegtermijn van twee maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.
Voor werknemers met een tijdelijk dienstverband geldt voor tussentijdse opzegging een opzegtermijn van één maand.
Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband altijd eindigen op de laatste dag van een kalendermaand.

2.3. In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de eerste van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Internal

Artikel 3 Flexibele uittreding

Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben het recht om eerder uit dienst te treden, geheel of gedeeltelijk en gebruik te maken van het opgebouwde pensioen bij het Pensioenfonds MITT. Voor mogelijkheden hiertoe verwijzen wij naar het pensioenreglement (www.pensioenfondsmitt.nl).

Artikel 4 Pensioen

4.1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling.

4.1.1. Deze regeling is neergelegd in het Pensioenreglement van het Bedrijfstakpensioenfonds MITT.

4.1.2. Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in de Reglementen en de Statuten van het Bedrijfstakpensioenfonds MITT.

4.2. Pensioenopbouw

4.2.1. Bepalend voor de opbouw van ouderdomspensioen zijn de in het Pensioenreglement MITT vastgelegde inkomenscomponenten, te weten het vaste bruto jaarsalaris, de ploegentoeslag en de vaste (persoonlijke) toeslagen voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.
Beloningen in natura en uitkeringen, die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten, kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw.

4.3. Werknemersbijdrage in de premie

4.3.1. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. Deze bedraagt 3,25% van het inkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking komt minus de volgens de pensioenregeling geldende franchise
Mogelijke toekomstige verhogingen van de pensioenpremie zullen voor 1/3^{e} deel ten laste van de werknemer komen en voor 2/3^{e} ten laste van de werkgever. Dat geldt ook voor eventuele verlagingen. De bodem van de pensioenpremie blijft in de toekomst 3,25%.
Met ingang van 1 januari 2021 is de pensioenpremie door het BPF MITT verhoogd. Rekening houdend met voorgaande bepaling, is de werknemerbijdrage per genoemde datum vastgesteld op 4,05%.

4.3.2. De bijdrage van 4.3.1 wordt ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.

Hoofdstuk III Arbeidsvoorwaarden - Werktijden

Artikel 1 Regeling Arbeidsduur en werktijden

1.1 Algemeen

1.1.1 De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen die in de nieuwe Arbeidstijdenwet onder "Overlegregeling" zijn begrepen, alsmede van de overige bepalingen die CAO-partijen omtrent arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en in deze regeling zijn neergelegd.

1.1.2 Ter bevordering van een goed overleg over roosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd:

1. De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie respectievelijk de afdeling.
2. Leiding en medewerkers zullen ieder voorstellen met betrekking tot roosters kunnen doen.
3. Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen chef en medewerker als in werkoverleg besproken.
4. Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.

1.1.3 De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

1.1.4 De in 1.2 genoemde arbeidsduur geldt niet voor werknemers die krachtens de aard van hun functie op onregelmatige tijden werken.

1.1.5 Als een werknemer tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, geldt gedurende die cyclus de werktijd van dat andere dienstrooster voor hem als normale werktijd.

1.2 Arbeidsduur/werktijden

Arbeidsduur/werktijden voor de werknemer en deeltijdwerknemer werkzaam in dagdienst.

1.2.1 Voor de werknemer die in dagdienst werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in art. 5 hoofdstuk 5 (omvang verlofrechten) en art. 5.6.a. hoofdstuk 5 (inroosteren van verlof). In roosters met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur.

1.2.2 In de drieploegendienst (128 uurs-rooster) wordt de gemiddelde wekelijkse werktijd van 40 uur zonodig bereikt door toekenning van extra roostervrije diensten die naar evenredigheid over de dagen van de week en over ochtend-, middag- en nachtdiensten zijn verdeeld. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de

Internal

week gewerkt. In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten dan wel in nacht-, ochtend- en middagdiensten.

1.2.3. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt voor de verdeling van diensten een zo gelijk mogelijke spreiding van de dienstsoorten over de betreffende medewerkers. In overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, indien daarmee een zwaarwegend belang is gediend.

1.2.4 De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, doch zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uurs dienst op te nemen zal slechts terughoudend gebruik worden gemaakt.

1.2.5. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur; in geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.

1.2.6. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing voor de werknemer die in een speciaal 36-uurs rooster werkzaam is en voor de werknemer die bij doorlopend dienstverband reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.

1.2.7. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.

Arbeidsduur/werktijden voor de werknemer en deeltijdwerknemer die in 4-ploegendienst werkt

1.2.8 Voor de werknemer werkzaam in 4-ploegendienst geldt een standaard arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

In de 4-ploegendienst wordt normaliter op 6 dagen van de week (maandag 06.00 uur – zondag 06.00 uur) gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

In de 4-ploegendienst wordt op feestdagen (zoals gedefinieerd in Hoofdstuk III art. 2.1) niet gewerkt.
In december dienen de werknemers hun vakantieplannen voor het komende jaar en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben.

Arbeidsduur/werktijden voor de werknemer en deeltijdwerknemer die in 5-ploegendienst of in speciale 36-uurs roosters werkt

1.2.9. **5-ploegendienst**
Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

In de 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week (inclusief zon- en feestdagen) gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken. Op grond hiervan zal, in overleg tussen management en betrokkenen, afdelingsgewijs de toevoeging van maximaal 5 extra diensten plaatsvinden. Het aantal toe te voegen extra diensten, als ook de momenten van diensttoevoeging, zullen voor aanvang van het betreffende kalenderjaar worden vastgesteld.
Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure, alsmede over aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

Deze extra diensten worden beschouwd als overwerk en worden dus overeenkomstig beloond.

Een werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie.
De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.

1.2.10. **Speciale 36- uurs roosters:**
Voor een beperkt aantal medewerkers gelden speciale roosters met een gemiddelde werktijd van 36 uur per week. Hieronder valt ook de speciale 7 daagse dagdienst met diensten - volgens rooster - in de weekeinden.
Hieronder valt ook de speciale 6-daagse dagdienst met diensten - volgens het rooster - op zaterdag.

Internal

Artikel 2 Werk op feestdagen en bijzondere uren aansluitend aan feestdagen

2.1. **Feestdagen:**

a. het tijdvak van 22.00 uur op de dag voor Nieuwjaar, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag tot 22.00 uur op deze dagen zelf;
b. het tijdvak van 06.00 uur op Koningsdag tot 06.00 uur op de daarop volgende dag;
c. in de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, het tijdvak van 06.00 uur op 5 mei tot 06.00 uur op de daarop volgende dag;
d. het tijdvak van 06.00 uur op de Hemelvaartsdag tot 06.00 uur op de daarop volgende dag.

2.2. **Bijzondere uren aansluitend aan feestdagen**:
de uren tussen:

a. 22.00 uur op 1 januari en 06.00 uur op 2 januari, voor zover 1 januari niet op zaterdag of zondag valt;
b. 22.00 uur op Tweede Paasdag en 06.00 uur op de dinsdag na Pasen;
c. 22.00 uur op de woensdag voor Hemelvaartsdag en 06.00 uur op Hemelvaartsdag zelf;
d. 22.00 uur op Tweede Pinksterdag en 6 uur op de dinsdag na Pinksteren;
e. 22.00 uur op 26 december en 06.00 uur op 27 december voor zover 26 december niet op zaterdag of zondag valt;
f. 18.00 en 22.00 uur op 31 december, voor zover die dag niet op zaterdag of zondag valt;
g. alleen voor medewerkers in de drieploegendienst: 22.00 uur op de dag voor Koningsdag tot 06.00 uur op Koningsdag
h. met ingang van 1 januari 1991 zijn de bepalingen voor de uren aansluitend aan feestdagen niet meer van toepassing voor de 5-ploegendienst (volcontinudienst).

2.3. Afhankelijk van de mate waarin de productie voortgang vindt, zal op feestdagen - meer in het bijzonder op de dubbele feestdagen - aan zoveel mogelijk werknemers vrijaf worden gegeven.
De periode waarin dit gebeuren zal, valt voor de dubbele feestdagen (Pasen, Pinksteren en Kerstmis) tussen 18.00 uur voor de eerste feestdag en 22.00 uur op de tweede feestdag, voor Nieuwjaar tussen 18.00 uur op 31 december en 22.00 uur op 1 januari en voor Hemelvaartsdag, 5 mei (eenmaal per 5 jaar) en Koningsdag tussen de in art. 2.1. vermelde tijdstippen.

2.4. In overleg met de ondernemingsraad kan, indien de productieomstandigheden dit mogelijk maken, de periode waarin aan zoveel mogelijk werknemers vrijaf zal worden gegeven, ook van toepassing zijn voor de bijzondere uren aansluitend aan de Tweede Kerstdag en Nieuwjaarsdag, voor zover 26 december en 1 januari niet op zaterdag of zondag vallen, Tweede Paasdag en Tweede Pinksterdag en voor medewerkers in de drieploegendienst ook Koningsdag.

2.5. Het in de leden 2.3 en 2.4 bepaalde geldt niet voor medewerkers in de volcontinudienst.

2.6. De technisch noodzakelijke productiestops worden bij voorkeur door de week of op een gewoon weekend buiten de winterperiode gepland.

Artikel 3 Werk op afwijkende tijden

3.1. **Overwerk:**
werk volgens opdracht verricht boven en buiten de werkuren van het dienstrooster, met dien verstande, dat niet als overwerk wordt aangemerkt:

- werk, door een werknemer in dagdienst verricht in buiten het dienstrooster vallende tijden, mits dit werk niet eerder aanvangt dan om 6 uur, noch later eindigt dan om 18 uur, de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd, het aantal werkuren op die dag niet groter is dan volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan de werknemer wordt bekendgemaakt;

- incidenteel invallen in ploegendienst door een werknemer in dagdienst, voor zover het aantal werkuren in de desbetreffende week daardoor niet groter wordt dan volgens de normale werktijd;

- werk op een feestdag, op bijzondere uren aansluitend aan een feestdag en tussen zaterdag 6 uur en maandag 6 uur dat niet langer duurt dan de tijd, die de werknemer volgens zijn normale dienstrooster in die tijdvakken zou hebben gewerkt;

- verschuiving of verwisseling van dienst voor een werknemer in ploegendienst;

3.2. De werknemers zijn verplicht te voldoen aan opdrachten om werk te verrichten buiten de werkuren van hun dienstroosters.

3.3. Voor werknemers van 55 jaar en ouder bestaat geen verplichting tot het verrichten van overwerk.

3.4. Als een werknemer door het invallen in een ander dienstrooster gedurende kortere tijd dan een volledige dienstroostercyclus minder uren werkt dan volgens zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden geen bijzondere maatregelen getroffen als het aantal minder gewerkte uren in de desbetreffende maand minder is dan acht.
Is het te verwachten dat het aantal minder gewerkte uren zonder bijzondere maatregelen acht of meer zal zijn, dan zal van tevoren een zodanige regeling ten aanzien van de werktijd worden getroffen, dat het aantal minder gewerkte uren minder dan acht zal zijn.

3.5. Aan de Ondernemingsraad zal zo mogelijk vooraf mededeling worden gedaan, indien er overwerk van enige omvang wordt verricht.
De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

Internal

Artikel 4 Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen

4.1. Overwerk dat voor beloning in aanmerking komt en dat langer dan een uur per keer heeft geduurd kan door werkverzuim (tijd voor tijd/inhalen overwerk) op een ander tijdstip worden ingehaald of worden uitbetaald, afhankelijk van de eisen van het bedrijf.
Dit inhalen geschiedt als regel op uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur en moet binnen 6 maanden, of een andere, met instemming van de Ondernemingsraad vastgestelde termijn, na het verrichten van het overwerk plaatsvinden. Inhalen is ook mogelijk in de laatste dienst voor het verrichten van het overwerk.
Geschiedt dit inhalen niet binnen zes maanden, of een andere, met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde termijn, na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest de werknemer het recht om het uur in te halen en wordt in de maand volgend op de termijn van zes maanden het uur alsnog uitbetaald.

4.2. Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts overwerk verricht, wordt het overwerk na 23.00 uur de volgende dag vanaf het begin van de werktijd ingehaald en beloond als niet ingehaald overwerk.
Indien een werknemer in dagdienst 's nachts van 1.00 uur tot 6.00 uur meerdere malen overwerk verricht, kan de tijdsduur liggende tussen de tijdstippen van overwerk eveneens dezelfde dag vanaf het begin van de werktijd worden ingehaald.
Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan twee uur zou worden, behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

4.3. Voor werk op feestdagen dat geen overwerk is en voor werk op de bijzondere uren aansluitend aan de feestdagen dat geen overwerk is, kan inhalen door werkverzuim (tijd voor tijd/inhalen overwerk) op een ander tijdstip plaatsvinden.

4.4. Voor de werknemers in de volcontinudienst, die overwerk hebben verricht op uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur of op feestdagen geldt in tegenstelling tot het bepaalde in lid 1, dat dit overwerk mag worden ingehaald op uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.

Hoofdstuk IV Arbeidsvoorwaarden – Beloning/Vergoeding

Artikel 1 Functiegroepen en salarisgroepen

1.1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in de functiegroepen:

31 t/m 43

Indeling van de functie in de groepen geschiedt door vergelijking met referentiefuncties welke ter inzage liggen bij de HR afdelingen.

Deze referentiefuncties worden met behulp van de ORBA-methode gewaardeerd. De normering van de referentiefuncties wordt met de vakorganisaties overeengekomen. Van elke referentiefunctie is een functie-omschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun chefs ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd.

Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. De referentiefuncties worden gepubliceerd op het Intranet.

Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakorganisaties ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.

Van niet-referentiefuncties wordt in principe schriftelijk een beknopte functiekarakteristiek opgesteld, waarin de belangrijkste aspecten van de functie zijn weergegeven en waarin wordt verwezen naar de functie(s) waaraan gerefereerd is. Indien tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden welke is opgenomen in de bijlage van deze CAO (procedure functie indeling).

1.2. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. In de bijbehorende salarisschaal wordt het aantal periodieken per salarisgroep vermeld, waarin het traject van minimum naar maximum van de schaal wordt afgelegd.
Tevens is de grootte van de periodiek aangegeven.

1.3. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.
De werknemers kunnen desgewenst kennisnemen van de overwegingen die aan de indeling van hun functie ten grondslag liggen. Tevens kunnen de werknemers inzage krijgen in de referentie-functies die van belang zijn voor het beoordelen van de indeling van de eigen functie.

1.4. Werknemers die alle kundigheden bezitten die voor een volledige uitoefening van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst waarin hun functie is ingedeeld.

1.5. Werknemers die nog niet kunnen worden aangemerkt als werknemers bedoeld in lid 4, kunnen gedurende een aan hen schriftelijk mede te delen periode in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die, waarin hun functie is ingedeeld. De vorderingen van deze werknemers worden periodiek beoordeeld.

Internal

1.6. Werknemers die tijdelijk belast zijn met een in een andere functiegroep ingedeelde functie, worden in de salarisgroep gehandhaafd, welke overeenkomt met de oorspronkelijke functiegroep.

1.7. Heroverweging voor een eventuele herziening van de indeling van de werknemers in salarisgroepen vindt als regel éénmaal per jaar plaats.

Artikel 2 Salarissen

2.1. Jaarsalaris

2.1.a Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld in art. 1 hoofdstuk 3.

2.1.b Het jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:
- een vakantietoeslag, vastgesteld overeenkomstig art. 11 hoofdstuk 4;
- het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over twaalf maandsalarissen.

2.1.c Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herrekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.

2.1.d De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald.

2.2. De werkgever stelt voor iedere werknemer afzonderlijk het jaarsalaris vast, met inachtneming van de salarisschalen (zie bijlagen A) en de bepalingen van de artikelen 3 tot en met 6.

2.3. Salarisaanpassingen

De salarisschalen en de individuele salarissen worden per 1 april 2022 verhoogd met 4,0% (Bijlage A).
De per 1 april 2022 verhoogde salarisschalen en individuele salarissen worden per 1 april 2023 verhoogd met 3% (Bijlage B).
De per 1 april 2023 verhoogde salarisschalen en individuele salarissen worden per 1 april 2024 verhoogd met 3%(Bijlage C).

Artikel 3 Periodieke herziening van het salaris

Bij deze CAO is overeengekomen dat de herziening van het salaris voortaan per 1 april in plaats van 1 januari zal gaan plaatsvinden. Indien aan de orde, zullen medewerkers door een eenmalige betaling worden gecompenseerd voor de periode van januari tot en met maart.

3.1. Onverminderd het bepaalde onder 3.2 ontvangt een werknemer, voor zover hij het maximum jaarsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, per 1 april van enig jaar de periodieke verhoging van zijn salarisschaal dan wel een gedeeltelijke periodieke verhoging i.v.m. het bereiken van het maximum jaarsalaris.

Werknemers in de salarisgroepen 31 tot en met 43 die op of na 1 januari van enig jaar in dienst zijn getreden en ingedeeld zijn in een salarisschaal, komen op 1 april daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

3.2. <u>salarisgroep 31 t/m 43</u>

1. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer die het maximum van zijn schaal nog niet heeft bereikt, in plaats van een periodiek een grotere verhoging worden toegekend, evenwel zonder het schaalmaximum te overschrijden.

2. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan aan een werknemer in plaats van een periodiek een kleinere of geen periodiek worden toegekend. Elke werknemer zal echter na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal periodieken in zijn salarisgroep tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het maximum salaris van zijn salarisgroep.

3. Het onder 1. en 2. bepaalde wordt slechts toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van functioneringsgesprekken zoals bedoeld in art. 4.11 hoofdstuk 1 van deze CAO (Opleiding & Scholing) èn in de onderneming van de werkgever het voeren van functioneringsgesprekken tenminste een vol kalenderjaar heeft plaatsgevonden.

Artikel 4 Salaris bij plaatsing in een hogere groep

4.1. <u>salarisgroep 31 t/m 43</u>

a. Het nieuwe jaarsalaris zal na de overgang naar de hogere groep per groep 3% hoger zijn dan het jaarsalaris dat de werknemer voor de overplaatsing genoot.

b. Het nieuwe jaarsalaris zoals bepaald in lid a, zal indien de plaatsing in een hogere groep op 1 april valt nog worden verhoogd met de periodieke verhoging van de hogere salarisgroep.

c. Het volgens de leden a of b vastgestelde jaarsalaris zal niet lager zijn dan het minimum salaris en niet hoger zijn dan het maximum salaris van de hogere salarisgroep.

Internal

d. Ingeval van tijdelijke waarneming van een functie, die in een hogere groep is ingedeeld, ontvangt een werknemer, daarvoor een beloning. Voorwaarde daarbij is dat de waargenomen functie volledig wordt vervuld over een periode van minstens een aaneengesloten dienst. Hierna volgt de uitwerking van de regeling.

4.2 . **Waarneming hogere functies**
Werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 31 t/m 43 die worden aangewezen om een hogere functie waar te nemen zullen daarvoor een beloning ontvangen.

a. **Wanneer is de regeling van toepassing**
- Alleen waarnemingen die voorafgegaan zijn door een uitdrukkelijke opdracht van de direct leidinggevende, en
- die waarnemingen die minimaal één volledige werkdag of dienst duren (= 8 uren) kunnen in aanmerking komen voor een extra beloning.

b. **Beloning**
De beloning wordt als volgt berekend:

1. Waarneming van een één functiegroep hoger ingedeelde functie:
   - 0,30% van het maximum maandsalaris van de eigen salarisgroep per waargenomen dag of dienst.

2. Waarneming van een twee functiegroepen hoger ingedeelde functie:
   - 0,45% van het maximum maandsalaris van de eigen salarisgroep per waargenomen dag of dienst.

3. Waarneming van een drie of meer functiegroepen hoger ingedeelde functie:
   - 0,60% van het maximum maandsalaris per waargenomen dag of dienst van de eigen salarisgroep.

c. **Algemeen**
De beloning voor het waarnemen van een hoger ingedeelde functie wordt niet opgenomen in de grondslag van de dienstroostertoeslag.

Als de waarneming naar verwachting 6 maanden of langer zal gaan duren, zal aan de waarnemer schriftelijk met redenen omkleed meegedeeld worden of de waargenomen functie zal blijven bestaan, welke procedure zal worden gevolgd voor het vervullen van de vacature en welke positie betrokkene in deze procedure inneemt.

Artikel 5 Salaris bij plaatsing in een lagere groep

5.1. salarisgroep 31 t/m 43

a. Bij plaatsing in een lagere groep wordt het jaarsalaris in het algemeen aan de salarisgroep aangepast. Deze aanpassing geschiedt met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.

b. In geval van een blijvende plaatsing in een lagere salarisgroep om andere redenen dan wegens mindere validiteit, geldt het navolgende:

1. Wel of geen compensatie

1.1. Voor de salarisverlaging wordt geen compensatie gegeven als de plaatsing in de lagere salarisgroep is geschied:
a. als disciplinaire maatregel;
b. op eigen verzoek van de werknemer.

1.2. Voor de salarisverlaging wordt wel een compensatie gegeven als de plaatsing in de lagere salarisgroep is geschied:
a. wegens een reorganisatie in het bedrijf of de afdeling;
b. wegens herindeling van de functie van de werknemer;
c. omdat de werknemer bleek niet te kunnen voldoen aan de eisen van zijn oude functie.

In afwijking van het hieraan voorafgaande zal bij plaatsing van werknemers van 55 jaar en ouder in een lager ingedeelde functie de salarisgroep die onmiddellijk voor de functiewijziging gold worden gehandhaafd, tenzij de plaatsing in een lager ingedeelde functie plaatsvindt als disciplinaire maatregel.

2. Wijze van compensatie

2.1. Als het verschil tussen het oude en het nieuwe maandsalaris ten tijde van de plaatsing in de lagere salarisgroep kleiner is dan € 12,- ontvangt de werknemer een éénmalige uitkering van 12 maal dat verschil.

2.2. Voor zover aan bestaande of eventuele toekomstige landelijke voorzieningen geen aanspraak op compensatie voor de salarisverlaging kan worden ontleend, ontvangt de werknemer een maandelijkse persoonlijke toelage gelijk aan het salarisverschil indien het verschil tussen het oude en het nieuwe maandsalaris € 12,- of meer bedraagt.
Een eventuele aanspraak op compensatie uit landelijke voorzieningen is in de persoonlijke toelage inbegrepen.

3. Afbouw persoonlijke toelage

3.1. De persoonlijke toelage wordt verminderd met alle persoonlijke salarisverhogingen die de werknemer na de toekenning van de persoonlijke toelage, als gevolg van een plaatsing in een hogere salarisgroep ontvangt.

3.2. Bovendien wordt de persoonlijke toelage elk jaar verminderd met een bedrag, gelijk aan 2% van het oude maandsalaris, met afronding naar beneden op een veelvoud van € 5,-.
Onder het 'oude maandsalaris' wordt verstaan: het maandsalaris zoals dit voor de plaatsing in een lagere salarisgroep was.

Internal

3.3. De jaarlijkse vermindering van de persoonlijke toelage vindt plaats op het tijdstip waarop het eerst in het desbetreffende kalenderjaar een algemene salarisverhoging wordt toegekend, die geen aanpassing aan de stijging van de prijsindex is.

3.4. Als door de vermindering genoemd onder 3.1. en 3.2. het bedrag van de maandelijkse persoonlijke toelage zou dalen beneden € 12,- vervalt de toelage. De betrokken werknemer ontvangt dan een eenmalige uitkering van 12 maal het bedrag waartoe de toelage zou zijn gedaald.

3.5. Voor werknemers met de hierna genoemde leeftijd en diensttijd op het tijdstip van toekenning van de persoonlijke toelage blijft, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep is betaald, de jaarlijkse vermindering van de toelage als bedoeld onder 3.2. achterwege:
5 jaar of langer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en - 50 tot 55 jaar met 25 of meer dienstjaren.

3.6. Voor werknemers met de hierna genoemde leeftijd en diensttijd op het tijdstip van toekenning van de persoonlijke toelage wordt, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep is betaald, de persoonlijke toelage niet verder verminderd dan met 5% van het oude maandsalaris:
a. 5 jaar of langer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en
   50 tot 55 jaar met minder dan 25 dienstjaren;
   45 tot 50 jaar met 25 of meer dienstjaren;
b. minder dan 5 jaar in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald
   en 50 tot 55 jaar met 25 of meer dienstjaren.

3.7. Voor werknemers die voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd een toelage ontvangen, die wordt verminderd volgens het bepaalde in lid 3.2, wordt de vermindering beëindigd met ingang van het kalenderjaar, waarin deze werknemers 55 jaar worden.

4. Afronding persoonlijke toelage

Het bedrag van de maandelijkse persoonlijke toelage wordt rekenkundig op hele euro's afgerond.

5. Intrekking persoonlijke toelage

De persoonlijke toelage kan worden ingetrokken als de werknemer weigert een hem passende functie van een hogere salarisgroep te aanvaarden.

6. Diverse grondslagen i.v.m. persoonlijke toelage

Voor de toepassing van de pensioenregeling en de vaststelling van de vakantietoeslag wordt de persoonlijke toelage tot het salaris gerekend.

7. **Bijzondere bepaling**

Bij plaatsing in een lagere salarisgroep krijgt een werknemer die in hetzelfde ploegendienstrooster blijft werken, een lagere dienstroostertoeslag. Is de vermindering van de dienstroostertoeslag meer dan 2% van zijn oude maandinkomen, dan ontvangt hij een eenmalige uitkering ter hoogte van 6 maal het verschil tussen enerzijds zijn oude dienstroostertoeslag verminderd met 2% van het oude maandinkomen en anderzijds zijn nieuwe dienstroostertoeslag.

Artikel 6 Dienstroostertoeslag

6.1. Werknemers die regelmatig werken op andere uren dan tussen 6 en 18 uur op maandag tot en met vrijdag, ontvangen daarvoor een maandelijkse toeslag, waarvan het bedrag door de werkgever wordt vastgesteld op grond van hun maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag ex art. 6.2.c. hoofdstuk 4 en de voor hen geldende werktijdregeling, met inachtneming van de in lid 2 vermelde richtlijnen en met afronding op € 1,-.

6.2.a. De toeslag op het maandsalaris bedraagt voor:

Dagdienst
Voor elke 10e uur van een dienst bij inroostering van 10-uursdiensten: 0,14%
Voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag: 0,34%, voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.

Zevendaagse dagdienst
Dagdienst van maandag tot en met zondag (56 productie-uren per week), waarin per 4 weken twee diensten op zaterdag vallen en twee diensten op zondag: 13,7%.

Zes dagen dagdienst
Dagdienst van maandag tot en met zaterdag (48 productie-uren per week), met een, afhankelijk van het rooster, van de zeven dagen dagdienst afgeleid percentage.

Tweeploegendienst
Niet overlappende tweeploegendienst lopende van maandag 6 uur tot vrijdag 22 uur (80 productie-uren per week): 12,1%.

Internal

Drieploegendienst

a. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 6 uur (120 productie-uren per week): 19%;
b. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 12 uur (126 productie-uren per week): 20,6%;
c. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 14 uur (128 productie-uren per week): 21,1%;
d. lopend van zondag 22 uur tot zaterdag 6 uur (128 productie-uren per week): 20,9%;
e. afwisselend lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 14 uur en van zondag 22 uur tot zaterdag 14 uur (132 productie-uren per week): 21,9%;
f. lopend van zondag 22 uur tot zaterdag 14 uur (136 productie-uren per week): 22,7%.

Vierploegendienst

a. Lopend van maandag 06.00 uur tot zondag 06.00 uur (144 productie uren per week): 25,7% Deze toeslag wordt vermeerderd met een toeslag van 2,3%, zodat de totale toeslag 28% bedraagt.

6.2.b. **Volcontinu vijfploegendienst**
Werknemers in volcontinudienst (168 productie-uren per week) ontvangen een toeslag van 28,5%.

6.2.c **Toeslag verlofcompensatie 5-ploegendienst en speciale 36-uursroosters**

Indien en voor zolang een werknemer geen recht heeft op verlof ex art. 5 hoofdstuk V, ontvangt hij een toeslag op het jaarsalaris van 3,5%.

Voor werknemers in andere dan genoemde dienstroosters wordt de procentuele toeslag afhankelijk van het rooster vastgesteld.

6.2.d Als een werknemer tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, ontvangt hij de in dit artikel bedoelde toeslag, berekend over de duur van die cyclus. Als voor dat andere dienstrooster echter een lagere toeslag geldt dan die voor het eigen dienstrooster van de werknemer ontvangt deze gedurende tenminste een volledige dienstroostercyclus de toeslag die voor zijn eigen dienstrooster geldt.

De volledige dienstroostercyclus bedraagt voor de

drieploegendienst	3 weken;
vierploegendienst	4 weken;
volcontinu vijfploegendienst	5 weken;

6.2.e **Ploegendienst Arnhem**
Wisseling van ploegendienstrooster zal minimaal 1 (één) maand van tevoren worden aangekondigd.

Een overgang van 4- naar 5- ploegendienst geldt voor de duur van minimaal 3 (drie) maanden.

Artikel 7 Inkomen bij blijvende plaatsing in een lichter dienstrooster (wisselingen tussen 4- en 5 ploegendienst agv volume vraag vallen niet onder de werkingssfeer van dit artikel)

Een werknemer die structureel naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster.

Indien de werknemer echter structureel wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie resp. vermindering of beëindiging van de productie-activiteiten van zijn afdeling resp. van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, gelden onderstaande bepalingen van deze regeling.

1. Een werknemer die gedurende drie maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster en wel:
   voor 2-ploegendienst gedurende 1/4 maand
   voor 3-ploegendienst gedurende 1/2 maand
   voor 5-ploegendienst gedurende 3/4 maand.

2. Een werknemer die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster.

3. De onder 2. bedoelde werknemer die langer dan drie jaar, doch korter dan vijf jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder 2. bedoelde periode achtereenvolgens
   gedurende 2 maanden 80%,
   gedurende 2 maanden 60%,
   gedurende 1 maand 40% en
   gedurende 1 maand 20% van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.

4. De onder 2. bedoelde werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder 2. bedoelde periode achtereenvolgens
   gedurende 4 maanden 80%,
   gedurende 4 maanden 60%,
   gedurende 3 maanden 40% en
   gedurende 3 maanden 20% van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.

5. Een werknemer van 60 jaar of ouder die na 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag

Internal

verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan het nieuwe rooster en daarna
gedurende 6 maanden 80%,
gedurende 6 maanden 60%,
gedurende 6 maanden 40% en
gedurende 6 maanden 20% van de oude toeslag, dan wel van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

6. Een eventuele aanspraak op compensatie uit landelijke voorzieningen is in de persoonlijke toelage inbegrepen.

7. De persoonlijke toelage kan worden ingetrokken als een werknemer die jonger is dan 60 jaar, weigert een hem passende functie in een zwaarder dienstrooster te aanvaarden.

8. Voor de vaststelling van de vakantietoeslag wordt de persoonlijke toelage tot het maandsalaris gerekend. Voor de pensioenverzekering wordt de persoonlijke toelage als dienstroostertoeslag beschouwd.

Artikel 8 Consignatie

In geval van consignatie gelden de volgende bepalingen:

1. Er wordt naar gestreefd de werknemer niet meer dan éénmaal per 6 resp. 12 (zie Artikel 4 – Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer – lid 4.4) weken voor ten hoogste één week te consigneren. Bij voorzienbare consignatie gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld.

2. De vergoeding voor consignaties bestaat uit vaste bedragen die tegelijk met de CAO verhogingen worden geindexeerd.

3. Voor consignaties worden de volgende vergoedingen per dag toegekend:
   maandag t/m vrijdag
   Per 1 april 2022 € 25,92. Per 1 april 2023 € 26,69. Per 1 april 2024 € 27,49.

   zaterdag en zondag
   Per 1 april 2022 € 92,50. Per 1 april 2023 € 95,27. Per 1 april 2024 € 98,13 .

   feestdagen
   Per 1 april 2022 € 111,11. Per 1 april 2023 € 114,45. Per 1 april 2024 € 117,88.

5. Voor consignatie op collectieve snipperdagen en eindejaarsstop geldt de vergoeding die normaal voor consignatie op deze dag zou zijn uitgekeerd.

6. Indien de werknemer tengevolge van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is, geldt de volgende ***afbouwregeling***:

a. Indien men langer dan een half jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatietoeslag.

b. Indien men langer dan drie jaar doch korter dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt men de vergoeding onder a., alsmede
gedurende 2 maanden 80%
gedurende 2 maanden 60%
gedurende 1 maand 40%
gedurende 1 maand 20% van de consignatietoeslag

c. Indien men langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men de vergoeding onder a., alsmede
gedurende 4 maanden 80%
gedurende 4 maanden 60%
gedurende 3 maanden 40%
gedurende 3 maanden 20% van de consignatietoeslag

d. Indien men ouder is dan 60 jaar en langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek of tengevolge van bedrijfsomstandigheden men niet langer geconsigneerd is, ontvangt men de vergoeding onder a., alsmede
gedurende 6 maanden 80%
gedurende 6 maanden 60%
gedurende 6 maanden 40%
gedurende 6 maanden 20% van de consignatietoeslag.

Artikel 9.1 Beloning voor overwerk, voor werk op feestdagen en voor werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen

9.1.1 **Algemeen**
De jaarsalarissen, bedoeld in art. 2, hoofdstuk 4 worden geacht een beloning te zijn voor functievervulling in dagdienst.
Daarnaast worden volgens de in dit artikel opgenomen bepalingen (extra) gewerkte uren en inconveniëntie beloond.

9.1.2 Indien en voor zover *(extra) gewerkte uren* worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag ex art. 6.2.c. hoofdstuk 4 (Toeslag verlofcompensatie 5-ploegendienst en speciale 36-uurs roosters). Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.

9.1.3 De *toeslagen* vermeld in dit artikel worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag ex art. 6.2.c. hoofdstuk IV. .
Uitbetaling van toeslagen vindt plaats bij de salarisbetaling over de maand volgende op die waarin het werk waarop de toeslag betrekking heeft is verricht.

Internal

9.1.4 Een (extra) gewerkt uur dat op grond van dit artikel voor beloning in aanmerking komt, kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden ingehaald.
Bij keuze voor uitbetaling wordt de beloning uitbetaald bij de salarisbetaling over de maand volgende op die waarin het werk waarop de beloning betrekking heeft is verricht.

Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkte uur, dan is artikel 4 hoofdstuk III (Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen) van overeenkomstige toepassing.

Beloning voor overwerk

9.1.5 Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.

9.1.6 Overwerkuren komen voor de in 9.1.2. vermelde beloning in aanmerking.

9.1.7 Overwerk geeft tevens recht op de volgende toeslag:
0,28% per uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, niet op feestdagen of op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen; in afwijking hiervan bedraagt de toeslag voor een deeltijdwerker 0,14% per uur, voor zover de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt.
0,56% per uur tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, niet op feestdagen
0,56% per uur op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen (geldt m.i.v. 1 januari 1991 niet meer voor de volcontinudienst en geldt m.i.v. 1 april 2010 voor de vierploegendienst)
1,12% per uur op feestdagen.

9.1.8 Als overwerk, omschreven in art. 3 hoofdstuk 3, wordt ingehaald op uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, dan vervalt de overwerktoeslag wanneer het overwerk niet op een feestdag is verricht.
Wanneer het overwerk wel op een feestdag is verricht, is de toeslag 0,56% in plaats van 1,12%.

9.1.9 Als door medewerkers, ingedeeld in de salarisgroepen 31 tot en met 43, voor overwerk een extra gang naar en van het bedrijf moet worden gemaakt, wordt hiervoor een toeslag van 0,56% toegekend.
Deze toeslag wordt niet gegeven als het overwerk aansluitend aan de normale dagelijkse werkuren kan of moet worden verricht of als op verzoek van de werknemer zelf een onderbreking wordt toegestaan die buiten de fabriek of het kantoor wordt doorgebracht.

9.1.10 Een werknemer die tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur in opdracht invalt in een dienst van een ander dienstrooster, zonder dat hij daardoor langer gaat werken dan volgens zijn eigen dienstrooster, heeft per keer recht op de volgende toeslag:

bij invallen van:	in:	
dagdienst en ochtenddienst	middagdienst	0,74%
dagdienst en ochtenddienst	nachtdienst	1,48%
middagdienst	nachtdienst	0,74%

Artikel 9.2 Beloning voor werk volgens dienstrooster op feestdagen en op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen

9.2.1 **Volcontinu vijfploegendienst**
Een werknemer die op een feestdag volgens het 5-ploegendienstrooster arbeid verricht, ontvangt daarvoor per uur een toeslag van 0,77% van het maandinkomen. Desgewenst kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs) dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag uitbetaald.

9.2.2 **Overige diensten**

9.2.2.a. Gewerkte uren op feestdagen, op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen en op uren tussen 18.00 en 22.00 uur voorafgaand aan dubbele feestdagen komen voor de in dit artikel vermelde beloning in aanmerking.
Daarnaast geldt een toeslag van 0,56% per uur voor het werken op feestdagen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur.

Tabel:

	Uur	Toeslag
a. uren op feestdagen	0,63%	--
b. uren op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen	0,63%	--
c. uren tussen 18.00 en 22.00 uur voorafgaand aan dubbele feestdagen	0,63%	--
d. uren op feestdagen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur	0,63%	0,56%

9.2.2.b. In afwijking van het bepaalde in art. 9.2.2.a. heeft een werknemer die volgens het 3-ploegendienstrooster op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen werkt geen recht op de in art. 9.2.1. vermelde beloning, maar heeft hij de keuze voor vervangende vrije tijd in overleg met de chef of uitbetaling van een toeslag van 0,84%.

Artikel 10 Diensttijduitkering en extra beloning

Werknemers in de salarisgroepen 31 tot en met 43 ontvangen jaarlijks een uitkering van € 23,-- als zij 20 tot en met 24 dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken en € 46,-- als zij 25 en meer dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken.

Deze diensttijduitkering wordt jaarlijks eind januari uitbetaald.
Na afloop van het tweede ziekte-jaar wordt, ingeval de herplaatsing achterwege blijft, de diensttijduitkering niet meer uitbetaald.

Artikel 11 Vakantietoeslag

11.1. Werknemers die op 30 april in dienst van de werkgever zijn, ontvangen in april een vakantietoeslag.

Internal

11.2. De vakantietoeslag wordt berekend over de door de werknemer in de periode van 1 mei in het voorafgaande jaar tot en met 30 april in het lopende jaar:
a. feitelijk verdiende maandsalarissen;
b. de dienstroostertoeslag d.i. de vaste toeslag voor arbeid op onaangename uren en persoonlijke toelagen die zijn toegekend krachtens in overleg met de vakverenigingen getroffen regelingen

11.3. De vakantietoeslag wordt uitgedrukt in een percentage van de in lid 2 genoemde beloningscomponenten. Dit percentage is 8%.

11.4. De vakantietoeslag, die berekend wordt over de maandsalarissen (zie lid 2.) bedraagt per 1 april 2022 tenminste € 216,-, per 1 april 2023 tenminste € 223 en per 1 april 2024 tenminste € 229, zonder dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de maandsalarissen.

11.5. Werknemers ontvangen bij vertrek de eventueel nog resterende vakantietoeslag.

11.6. Voor de toepassing van de bepalingen inzake de vakantietoeslag wordt het intreden van een toestand van non-activiteit, die niet het gevolg is van ziekte of ongeval en die langer dan drie maanden duurt, met het eindigen van het dienstverband gelijkgesteld. De hervatting van werkzaamheden na afloop van een hier bedoelde toestand wordt gelijkgesteld met in dienst treden.

Artikel 12 Eindejaarsuitkering

12.1. Toepassing

De bruto eindejaarsuitkering is met ingang van 1 januari 2022 van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn, tenzij anders is overeengekomen.De bestaande winstdelingsregfeling is hiermee per gelijke datum vervallen.
Om in aanmerking te komen voor de volledige eindejaarsuitkering moet een werknemer gedurende het volledige kalenderjaar (van 1 januari t/m 31 december) in dienst zijn geweest. De eindejaarsuitkering is niet pensioengevend.
Werknemers die uit dienst of in dienst treden gedurende dit jaar, zullen 1/12 deel van de eindejaarsuitkering ontvangen voor elke volledige kalendermaand waarin zij in dienst zijn gedurende het betreffende kalenderjaar.
Medewerkers met een part-time arbeidsovereenkomst ontvangen de uitkering naar rato.
Uitzendkrachten die in het betreffende jaar het volledige kalenderjaar bij het bedrijf hebben gewerkt komen eveneens in aanmerking voor de eindejaarsuitkering (al dan niet naar rato in geval van een part-time uitzendovereenkomst).

12.2. De eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering is gedurende de loopdtijd van deze CAO vastgesteld op
- 3% van het vaste jaarinkomen over het jaar 2022
- 4% van het vaste jaarinkomen over het jaar 2023
- 5% van het vaste jaarinkomen over het jaar 2024

12.3. **Betaling**

De eindejaarsuitkering zal tegelijk met het salaris van de maand december worden betaald. Werknemers ontvangen over de afrekening van de eindejaarsuitkering een separate strook.

Internal

Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

13.1. Onderscheid naar wettelijke uitkeringstitel

Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid wordt onderscheid gemaakt naar een werkgeversaanvulling op:

a. het recht ex art. 7:629 BW op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, hierna aangeduid als 'wettelijk ziekengeld' (zie 13.2)
b. het recht op een uitkering op grond van de WIA, hierna aangeduid als WIA-uitkering (zie 13.3).

13.2. Aanvulling op het wettelijk ziekengeld

13.2.1. Een werknemer heeft gedurende maximaal een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) periode van 24 maanden recht op een aanvulling op het wettelijk ziekengeld tot het hierna aangegeven percentage van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

- Maand 1 t/m maand 6: 100%
- Maand 7 t/m maand 12: 90%
- Maand 13 t/m maand 24: 85%

In geval van partiële arbeidsgeschiktheid gedurende de periode van twee jaar, wordt over het arbeidsgeschikte deel 100% van het loon uitgekeerd. Ten aanzien van het arbeidsongeschikte deel wordt het bovengenoemde regiem gevolgd.

13.2.2. Het in het vorige lid bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op het wettelijk ziekengeld en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen.
De wettelijke opschortingbepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende controlevoorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in het vorige lid bedoelde aanvulling.

13.2.3. De werkgever is bevoegd een werknemer die zich niet houdt aan de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften bij ziekte een sanctie op te leggen, mits de volgende bepalingen in acht worden genomen.

a. ***Ingeval van te late ziekmelding*** bestaat de sanctie uit een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor het eerst schuldig maakt. Bij de tweede en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie uit een boete ter hoogte van 100% van het inkomen vanaf de eerste dag waarop wegens ziekte niet is gewerkt tot de datum van ziekmelding

b. ***Ingeval één of meer van de overige voorschriften niet in acht wordt genomen*** bestaat de sanctie uit een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor de eerste keer schuldig maakt. Voor de 2e overtreding bestaat de sanctie uit een boete ter hoogte van 50% van het inkomen over de dagen van overtreding. Voor de 3e en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de

sanctie uit een boete ter hoogte van 100% van het inkomen over de dagen van overtreding.

c. Alvorens de werkgever een sanctie oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. De werknemer krijgt tenminste een week de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer maar in ieder geval na het verstrijken van genoemde termijn deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.

d. De sub c. bedoelde aanzegging van de werkgever tot het opleggen van een sanctie dient plaats te vinden binnen twee weken nadat de werkgever bekend werd met de overtreding.

13.2.4. De werkgever rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over de op grond van dit artikel opgelegde sancties. Daarin wordt aangegeven welke sancties zijn opgelegd en met welke frequentie, gespecificeerd naar overtreding en met vermelding van het aantal werknemers dat de betreffende sanctie opgelegd heeft gekregen.

13.3. Aanvulling op WIA uitkering

13.3.1 IVA / WGA (80-100%)

Een werknemer die na 24 maanden van ziekte, voldoet aan de IVA / WGA condities (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikte/Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is, ontvangt bij de beëindiging van het dienstverband in verband met zijn arbeidsongeschiktheid een nabetaling ter grootte van het verschil tussen de feitelijke uitkering tijdens ziekte (zie 3.2) en het oorspronkelijke loon (100%) òf de wettelijke transitievergoeding, maar altijd het hoogste bedrag van de twee.

13.3.2 WGA 35 – 80%

Een werknemer die volgens de Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschiktheid (WGA) ingedeeld wordt in de arbeidsongeschiktheidsklasse van tenminste 35% maar minder dan 80% ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar een aanvulling op de WGA uitkering ter grootte van 5% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.
Na het 7e ziektejaar vindt geen aanvulling meer plaats.

13.3.3 WGA < 35% Geen recht op WGA – uitkering

Een werknemer die wordt ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse < 35% en derhalve geen recht op een WGA uitkering heeft, krijgt een aanvulling op wat met werken wordt verdiend:
in het 3e ziektejaar 90% x AO% x oorspronkelijk jaarinkomen
in het 4e ziektejaar 80% x AO% x oorspronkelijk jaarinkomen
in het 5e ziektejaar 70% x AO% x oorspronkelijk jaarinkomen
in het 6e ziektejaar 60% x AO% x oorspronkelijk jaarinkomen
in het 7e ziektejaar 50% x AO% x oorspronkelijk jaarinkomen

Internal

Artikel 14 Tegemoetkomingen en vergoedingen bij vast dagelijks heen en weer reizen

1. Algemene bepalingen

1.1. Dagelijks heen en weer reizen met eigen of openbaar vervoer wordt in beginsel niet toegestaan als dat reizen in verband met de reisduur - mede naar het oordeel van de betrokken directeur/chef van het bedrijf of de afdeling - bezwaarlijk is. Hiervan is sprake als de werknemer langer dan drie uur per dag (heen en terug tezamen) onderweg is.

1.2. De krachtens deze regeling toegekende tegemoetkomingen of vergoedingen zullen worden ingetrokken als de werknemer:

a. naar het oordeel van de werkgever onvoldoende meewerkt aan verhuizing naar de vestigingsplaats of naar een plaats dichter bij de vestigingsplaats.

b. vrijwillig een woonplaats kiest die op meer dan 40 km ligt van de vestigingsplaats, zonder instemming van de werkgever.

Bovendien kunnen tegemoetkomingen worden ingetrokken in gevallen die naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geven.

2. De bijdrage

Voor de tegemoetkomingen wordt tot en met 30 juni 2022 verwezen naar de standaardregeling Tegemoetkoming Reiskosten woon-werkverkeer. De afstand woon-werkverkeer zal worden vastgesteld op basis van de kortste route volgens de ANWB Route Planner.

Met ingang van 1 juli 2022 is de vergoeding voor woon-werkverkeer vastgesteld op € 0,14 per gereisde kilometer. De afstand woon-werkverkeer zal worden vastgesteld op basis van de kortste route volgens de ANWB Route Planner.
Op dagen dat werknemers thuiswerken en voor de thuiswerkvergoeding in aanmerking komen, wordt de bijdrage in het woon-werkverkeer niet uitgekeerd.

3 Cafetariaregeling reiskosten woon-werkverkeer

Werknemers kunnen, voor zolang dit fiscaal is toegestaan, gebruik maken van de zgn. cafetariaregeling reiskosten woon-werkverkeer. Een eventuele uitruil van bruto loon zal moeten plaatsvinden in de maand december van het lopende jaar. Werknemers dienen jaarlijks aan te geven of zij van deze mogelijkheid gebruik wensen te maken.
Wijzigingen in de fiscale regelgeving zal nimmer door de werkgever worden gecompenseerd.
De werkgever heeft een reglement terzake opgesteld.

2. Afstandvergoeding bij 'vast' dagelijks heen en weer reizen

2.1. Voor toegestaan 'vast' dagelijks heen en weer reizen, zowel met eigen of openbaar vervoer als met werkgeversvervoer, ontvangen werknemers in de groepen 31 tot en met 38, en in dienst getreden voor 1 januari 1985, de volgende maandelijkse afstandvergoeding:

Afstand woonplaats-fabriek/kantoor	tegemoetkoming per maand
16 t/m 20 km	€ 2,27
21 t/m 25 km	€ 4,54
26 t/m 30 km	€ 6,81
31 t/m 35 km	€ 9,08
36 t/m 40 km	€ 11,34
41 km en meer	€ 13,61

2.2. Werknemers in de groepen 39 en hoger komen niet in aanmerking voor een afstandsvergoeding.

Internal

Hoofdstuk V Afwezigheid

Artikel 1 Algemeen

1.1. Werknemers die ziek zijn of door een ongeval zijn getroffen en daardoor hun arbeid niet kunnen verrichten, moeten hun afwezigheid en de reden daarvan melden op de wijze als in de desbetreffende controle voorschriften en Hoofdstuk I artikel 4 is aangegeven.

1.2. Het is niet geoorloofd zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever afwezig te zijn om een andere reden dan in lid 1 genoemd. Afwezigheid zonder toestemming, anders dan door ziekte of ongeval, wordt als onrechtmatig verzuim aangemerkt.

1.3. De werkgever is aan een werknemer geen beloning verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op beloning in de gevallen, bedoeld in de artikelen 7:629 en 7:628 BW.

Artikel 2 Inkomen bij afwezigheid

2.1. In de volgende gevallen zal de werkgever (echter) een gedeeltelijke of volledige vergoeding voor de salarisderving betalen zoals hierna in lid 5, 6 en 7 is omschreven:

2.2. wanneer vakantie conform art. 4 hoofdstuk 5 of verlof conform art. 5 hoofdstuk 5 wordt genoten;

2.3. wanneer de werkgever afwezigheid heeft toegestaan naar aanleiding van een in artikel 3 (bijzonder verlof met behoud van salaris).

2.4. wanneer in verband met de viering van een feestdag vrijaf wordt gegeven;

2.5.
1. wanneer de werknemer door arbeidsongeschiktheid geen of slechts ten dele arbeid kan verrichten en recht op een wettelijke uitkering heeft krachtens de sociale verzekeringen, zoals WULBZ, WIA, WW.
2. wanneer de werknemer die ouder is dan 65 jaar, door arbeidsongeschiktheid geen of ten dele arbeid kan verrichten;

2.6. indien arbeid onmogelijk is geworden tengevolge van een het bedrijf overkomen bedrijfsschade;

2.7. In het geval genoemd in lid 5 onder 1. wordt indien en zolang aanspraak bestaat op uitkering van ziekengeld het jaarinkomen doorbetaald conform de bepaling van art. 13.3.1. hoofdstuk 4. Als de arbeidsongeschiktheid door toedoen van een derde is ontstaan, ontvangt de werknemer de vorengenoemde betalingen als voorschot. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding jegens de derde ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende acte van cessie te tekenen. Het voorschot wordt de werknemer kwijtgescholden, indien en voor zover geen verhaal op de derde mogelijk is.

In het geval genoemd in lid 5 onder 1. wordt de uitkering krachtens de Wet Inkomen bij Arbeidsongeschiktheid en de Werkloosheidswet aangevuld volgens de richtlijnen, zoals vastgesteld in artikel 13, hoofdstuk IV.

2.8. In het geval genoemd in lid 5 onder 2. zal een vergoeding voor de salarisderving onder bepaalde voorwaarden worden gegeven. De regeling is opgenomen in artikel 13, hoofdstuk IV.

2.9. In het geval, genoemd in lid 6, wordt de salarisderving vergoed over de dagen, waarop de arbeid onmogelijk is, ten hoogste evenwel over de eerste zeven kalenderdagen. Indien de arbeid onmogelijk is gedurende meer dan 7 kalenderdagen zal de werkgever bovendien over de 8e tot en met de 56e kalenderdag waarop de arbeid onmogelijk is, op uitkeringen die de werknemer van derden geniet, een aanvulling verstrekken indien en voor zover zulk een aanvulling niet op die uitkeringen in mindering wordt gebracht en met dien verstande, dat de aanvulling en de uitkeringen tezamen ten hoogste gelijk zijn aan de salarisderving.

Artikel 3 Bijzonder verlof

3.1. Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daaronder mede verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder mede verstaan geregistreerd partnerschap. Het deeltijdpercentage blijft voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing.

3.2. In de nagenoemde gevallen heeft de werknemer recht op **bijzonder verlof (dit wordt niet in mindering gebracht op het vakantie- en/of verlofsaldo) met behoud van salaris**, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

3.2.a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie van de echtgenote/echtgenoot van de werknemer, van een tot het gezin behorend kind van de werknemer of van zijn bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder;

3.2.b. gedurende een dag of dienst bij overlijden en bij begrafenis of crematie van een niet onder a. genoemd kind van de werknemer, van zijn niet bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder, of van een schoonzoon of schoondochter, dan wel gedurende twee dagen of diensten hetzij bij overlijden, hetzij bij de begrafenis in daartoe redelijkerwijze aanleiding gevende gevallen;

3.2.c. gedurende een dag of dienst bij overlijden of begrafenis of crematie van een grootvader, een grootmoeder, een grootvader of een grootmoeder van de echtgenote, een kleinkind, een broer, een zuster, een zwager of een schoonzuster;

3.3. voor het afleggen van vakexamens de daarvoor benodigde tijd.

3.4. De werkgever zal voor de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.

Internal

a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

3.5. Werknemers kunnen in het jaar voorafgaande aan de pensionering ter voorbereiding op hun pensionering 5 dagen betaald verlof opnemen voor het bijwonen van een cursus.

3.6. De werkgever zal bijzonder verlof toekennen in geval van ziekte van huisgenoten van de werknemer, waarbij verzorging c.q. begeleiding door de werknemer noodzakelijk is, totdat gezinsverzorging beschikbaar is. Dit verlof zal worden toegekend gedurende een redelijke door de werkgever te bepalen termijn, als verlof met behoud van salaris. Art 5:1 tot en met 5:9 van de Wet Arbeid en Zorg zijn niet van toepassing.

3.7. In de nagenoemde **overige** gevallen heeft de werknemer het **recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen (dit gaat ten laste van het vakantie- en/of verlofsaldo)**, ook indien de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt:

a. 0,5 dag of dienst bij aantekening van zijn huwelijk;
b. 2 dagen of diensten bij zijn huwelijk;
c. 1 dag of dienst bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus;
d. 1 dag of dienst bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
e. 1 dag of dienst bij bevalling van zijn echtgenote;
f. 2 dagen of diensten als kraamverlof;
g. 1 dag of dienst bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
h. 1 dag of dienst bij zijn verhuizing.

Hiertoe is in 1998 het verlofrecht structureel met één dag per jaar verhoogd

3.8. Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

3.9. Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg geeft geen recht op loondoorbetaling, tenzij in dit artikel van deze CAO anders wordt bepaald.

Artikel 4 Mantelzorg verlof

Mantelzorg is de langdurige en onbetaalde zorg voor een chronisch ziek, gehandicapt of hulpbehoevend gezinslid. Werkgever staat in beginsel positief ten opzichte van het verrichten van mantelzorg, waarbij tijdelijk part-time werken ook tot de mogelijkheden kan behoren.
Indien een werknemer daaraan behoefte heeft, kan ondersteuning worden gevraagd bij de vertrouwenspersoon van de Bedrijfsgezondheidsdienst.
Indien de noodzaak bestaat en de bedrijfsomstandigheden het toelaten, kunnen terzake maatwerk afspraken worden gemaakt.

Artikel 5 Vakantie

5.1. Vakantierechten

In dit artikel wordt onder "dagen" tevens verstaan "diensten".
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

5.1.a. De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar en worden cumulatief verhoogd met:
a. 16 uur voor werknemers in speciale 36-uursroosters
b. 8 uur voor werknemers ingedeeld in een van de salarisgroepen 39 t/m 43
c. 16 uur voor werknemers werkzaam in een 4-ploegendienstrooster

5.1.b. Werknemers die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereiken of ouder zijn hebben per vakantiejaar recht op de navolgende extra dagen vakantie:
40-jarige leeftijd: 8 uur
45-jarige leeftijd: 16 uur
50-jarige leeftijd: 24 uur
55-jarige leeftijd: 32 uur
60-jarige leeftijd: 40 uur
65-jarige leeftijd en werkzaam in 4 of 5 ploegendienst: 48 uur

5.1.c. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

5.2. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken

5.2.a. De werknemer bouwt geen vakantierechten op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.

5.2.b. De werknemer die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, bouwt vakantierechten op over de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen, onverminderd de overige bepalingen van art. 7: 635 BW.

Internal

5.3. **Opname vakantiedagen**

5.3.a. Vakantierechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.

5.3.b. De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.

Er zal, zoveel als mogelijk, rekening worden gehouden met schoolvakanties en individuele belangen.

5.3.c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.

5.3.d. Onverminderd het bepaalde in art. 3 lid 7 is voor het opnemen van vakantiedagen toestemming van de directe chef vereist.
Toestemming voor het opnemen van vakantiedagen zal slechts worden onthouden ingeval van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

5.3.e. Een verzoek voor het opnemen van vakantiedagen voor een aaneengesloten periode (bijv. zomervakantie, kerstvakantie) dient tijdig bij de directe chef te worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek dient rekening te worden gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel slechts rekening gehouden indien en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.

5.4. **Bedrijfsvakantie**

5.4.a. De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantiedagen te reserveren.

5.4.b Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag, waarop de werknemer wegens gehele of gedeeltelijke stopzetting van de fabriek of sluiting van het kantoor zijn werk gedurende een gehele dag of dienst niet zou hebben verricht, onder toekenning van vergoeding voor de salarisderving, dan zal de feestdag niet als vakantiedag worden aangemerkt.

Lid 5.4.b geldt niet voor werknemers in de volcontinudienst.

5.5. **Collectieve vakantiedagen**

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende snipperdagen.
De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

Collectieve vakantiedagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

5.6. Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

5.7. Ziekte tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer buiten diens opzet ziek wordt of een ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantiedagen, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de in de onderneming geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

5.8. Bijzonder verlof en vakantie

Indien een niet-voorzienbare gebeurtenis als genoemd in art. 3 lid 2 zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

5.9. Verjaring

Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen drie jaar na afloop van het vakantiejaar waarin ze zijn verworven, vervallen. Voor vakantierechten die zijn opgebouwd tot en met het kalenderjaar 2011 geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.

Artikel 6 Verlof

6.1. Algemeen

Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 5, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in artikel 7:634 e.v. BW.

Onder 'dagen' wordt tevens verstaan: 'diensten'.

Verlofrechten worden toegekend in uren (rekenkundig afgerond op twee decimalen).
Alle verlofrechten worden door de werkgever geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.

6.2. Verlofjaar

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Internal

6.3. **Omvang verlofrecht**

6.3.a Het verlofrecht bedraagt per verlofjaar 184 uur voor de werknemer die niet werkzaam is in volcontinudienst.

6.3.b Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van 6.3 zal het in 6.4. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

6.4. **In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar**

De in een verlofjaar op te bouwen verlofrechten worden aan het begin van het verlofjaar als voorschot op de verlofrekening geboekt.
Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december het bedrijf verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.

6.5 **Opbouw verlof bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid**

6.5.a. Bij gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid wordt gedurende maximaal een half jaar verlof opgebouwd. Bij geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na zes maanden wordt slechts verlof opgebouwd over het arbeidsgeschikte deel.

6.5.b. Ingeval van een situatie zoals in 6.5.a. omschreven, worden ingeroosterde verlofuren alsmede daarvoor toegekend extra bonusverlof (zie 6.6.a lid 4) gecorrigeerd.

6.6 **Gebruik maken van verlofrechten**

Van verlofrechten kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen.

6.6.a. **Inroosteren van verlof**

1. Het is de werkgever toegestaan om bij inroostering van de werktijd van de werknemer 50% van de verlofrechten van de werknemer te betrekken. De overige verlofrechten kunnen alleen met instemming van de individuele werknemer in het rooster worden ingezet.
   Ook de werknemer kan initiatief nemen om alle of zoveel mogelijk van zijn verlofrechten in het rooster op te nemen. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zulks verhinderen. Samenloop van ingeroosterd verlof en consignatie dient zoveel als redelijkerwijs mogelijk te worden voorkomen.

2. Per jaar zullen niet meer verlofuren in het rooster van de werknemer worden verwerkt dan de werknemer op jaarbasis verwerft.
   Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor

de toepassing van dit artikellid zal het in 6.4. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

3. Verlofuren die in het rooster van de werknemer zijn verwerkt, hebben dezelfde status als andere uren buiten dat rooster.

4. Voor ieder verlofuur dat in het rooster van de werknemer is verwerkt heeft de werknemer recht op 0,15 uur extra verlof.
   De maxima gesteld onder a. en b. van dit artikellid worden verhoogd met het extra verlof dat een werknemer voor ingeroosterd verlof heeft verworven.

6.6.b. Aanwijzen van verlof

1. De werkgever kan de werknemer incidenteel - dat wil zeggen: zonder dat er sprake is van (aanpassing van) een rooster - opdragen van zijn verlofrecht gebruik te maken.

2. Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het ingeroosterde verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.

3. In de regel geschiedt het aanwijzen van verlof voor het aantal uren van een halve of een hele dienst.

4. Voor ieder door de werkgever aangewezen verlofuur heeft de werknemer recht op 0,10 uur extra verlof.

5. Indien een werknemer ziek is op een aangewezen verlofdag, dan worden, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven en het toegekende extra verlof weer in mindering gebracht op de verlofkaart.

6. Bij samenloop van aangewezen verlof en bijzonder verlof vindt correctie plaats zoals aangegeven onder 5.

6.6.c. Opnemen van verlof

1. Het opnemen van verlofrechten dient door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 33.6. Verlofrechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.

2. Voor het voldoen aan het in artikel 5.3.c. gestelde kunnen ook verlofrechten worden opgenomen.

3. Indien een werknemer ziek is op een opgenomen verlofdag, dan wordt, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven op de verlofkaart.

Internal

Het in artikel 5.3.b., 5.6 en 5.8 bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 5.3.b. aan het gecombineerd opnemen van vakantie- met verlofrechten geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

6.7. **Kopen van verlof**

6.7.a. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, maximaal 184 verlofuren kopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.

6.7.b. Onverminderd het bepaalde in 6.7.a kan de werknemer met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt extra verlofdagen kopen tot het in artikel 6.8.e bepaalde maximum.

6.7.c. Voor verlof dat men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.

6.7.d. Per door de werknemer gekocht verlofuur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in artikel 6.9 aangegeven waarde.
De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

6.8 **Verkopen van verlof**

6.8.a. Verlofrechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen tot het in 6.8.c aangegeven maximum, door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken.
Het verkoopaanbod dient tenminste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.

6.8.b. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlofrechten die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen. De in 6.8.c. aangegeven maxima zijn daarbij van toepassing. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.

6.8.c. De werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen 31 t/m 39 mag per verlofjaar maximaal 64 verlofuren aan de werkgever verkopen. De werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen 40 t/m 43 mag per verlofjaar maximaal 144 verlofuren aan de werkgever verkopen.

6.8.d. Per aan de werkgever verkocht verlofuur zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in 6.9 aangegeven waarde.

6.8.e. Het aantal per kalenderjaar door de werknemer verkochte verlofuren minus gekochte verlofuren wordt geregistreerd. Het totaal aan geregistreerde verlofuren tot het kalenderjaar waarin de werknemer 60 jaar wordt geldt als maximum voor het recht ex artikel 6.7.b.

6.9. **Waarde verlofuur**

De waarde van een verlofuur bedraagt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

6.10 **Verjaring**

6.10.a. Verlofrechten die aan het einde van het verlofjaar niet zijn ingeroosterd, opgenomen of verkocht, gaan mee naar het volgend jaar.

6.10.b. Indien en voor het saldo aan verlofuren aan het einde van enig verlofjaar driemaal het op basis van 6.3.a. in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft, vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in 6.9., tenzij sprake is van een situatie als bedoeld onder 6.10.d. Indien de werknemer aannemelijk kan maken dat verlofrechten drie jaar zijn blijven staan kan alsdan worden afgerekend.

6.10.c. Indien een werknemer in de loop van het verlofjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang 6.10.b. overeenkomstig toegepast.

6.10.d. Op verzoek van de werknemer kan, in overleg met de werkgever, tot maximaal vijf maal het jaarvolume aan verlofrechten worden gespaard voor verlofdoeleinden.

6.11 **Nadere regelgeving**

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 7 Kinderopvang en ouderschapsverlof

Hierbij gelden de wettelijke bepalingen.

Internal

Hoofdstuk VI Arbeidsvoorwaarden CAO II

Artikel 1 Algemeen

In dit hoofdstuk zijn de bepalingen opgenomen die expliciet gelden voor de werknemers in de functie- en salarisgroepen 54 tot en met 61. Deze bepalingen zijn afwijkend dan wel aanvullend op de teksten in de CAO en wordt ook wel CAO II genoemd.
Dit hoofdstuk wordt beschouwd als een aparte overeenkomst tussen voornoemde partijen, te weten FNV Bondgenoten.

Artikel 2 Einde van het dienstverband (zie ook art. 2, hoofdstuk 2)

Voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 54 tot en met 61 geldt dat zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband kan beëindigen door opzegging met inachtneming van een termijn van drie maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.

Artikel 3 Beloning

3.1. **Functiegroepen en salarisgroepen**
Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, te weten 56 tot en met 61. Daarnaast zijn er twee salarisgroepen, te weten 54 en 55 die niet bij een functiegroep behoren. Deze salarisgroepen zijn uitsluitend bedoeld voor inschaling van werknemers die een in functiegroep 56 of hoger ingedeelde functie vervullen of vaststaand zullen gaan vervullen, maar nog niet over voldoende ervaring beschikken voor een volledige uitoefening van die functie.

3.2. **Periodiek herziening van het salaris (zie ook art. 3 hoofdstuk 4)**
Werknemers in de salarisgroepen 54 tot en met 61 die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden, komen op 1 april daaropvolgend niet voor een periodieke verhoging in aanmerking.

1. **Kleinere periodiek dan standaard-periodiek**
Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Elke werknemer zal eventueel na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard-periodieke verhogingen in zijn salarisgroep tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard-maximum salaris van zijn salarisgroep.
Werknemers ingedeeld in salarisgroep 56 zullen evenwel binnen die periode tenminste een salaris ontvangen dat gelijk is aan het maximum salaris van de hoogste salarisgroep die geldt voor andere werknemers in het bedrijf, indien dit hoger is dan 90% van het standaard-maximum salaris van groep 56.

2. **Grotere periodiek dan standaard-periodiek**
Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.

3. **Overschrijding van het standaard-maximum salaris**
Aan een werknemer die het standaard-maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard-maximum salaris van zijn salarisgroep, indien naar het oordeel van de chef, de naasthogere chef en eventuele andere tot oordelen bevoegden zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

3.3. Salaris bij plaatsing in een hogere salarisgroep (zie ook art. 4 hoofdstuk 4)

Indien een werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst, een extra verhoging van tenminste 2,5% van het standaard-maximum salaris van de nieuwe salarisgroep, tenzij de voorafgaande indeling was vastgesteld bij aanstelling en gebaseerd was op art. 1.5. hoofdstuk 4.

3.4. Salaris bij plaatsing in een lagere salarisgroep (zie ook art. 5 hoofdstuk 4)

Indien een werknemer wordt ingedeeld in een *lagere salarisgroep* en zijn geldende salaris ligt hoger dan het standaard-maximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep, wordt het salaris jaarlijks per 1 april met 2,5% verlaagd, totdat het standaard-maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:

1a. betrokkene op 1 april volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 55-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.

1b. het gaat om een werknemer van 55 jaar of ouder en er is sprake van toepassing van art. 4.3.6. hoofdstuk 1. Deze werknemer behoudt zijn salaris. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend. Voor de afbouw van de dienstroostertoeslag worden de betreffende bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf toegepast.

2. de groepsverlaging plaatsvindt *wegens organisatorische redenen*; in dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het salaris jaarlijks per 1 april met 2,5% verlaagd, totdat het standaard-maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt.

De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaard-maximum salaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaard-maximum salaris van de naastlagere salarisgroep.

Internal

Artikel 4 Dienstroostertoeslag (zie ook art. 6, hoofdstuk 4)

Voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 54 t/m 61 geldt dat voor het werken in ploegendienst geen dienstroostertoeslag wordt betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

Artikel 5 Beloning voor overwerk

a. Voor de werknemer ingedeeld in salarisgroepen 54 tot en met het maximum salaris van salarisklasse 57 zal overwerk worden beloond conform de bepalingen van art. 9 hoofdstuk 4.
   Voor medewerkers in de salarisgroepen 54 tot en met 57 geldt dat de eerste 8 overwerkuren per kalenderjaar buiten aanmerking blijven.

b. Voor de werknemer ingedeeld in een der salarisgroepen 58 tot en met 61 wordt overwerk niet vergoed, tenzij het verrichtte overwerk verband houdt met consignatie.. Tevens kan in goed overleg hierop een uitzondering worden gemaakt (bijvoorbeeld indien proefproducties noodzakelijkerwijs plaats moeten vinden buiten de dagdienst uren).

c. Medewerkers ingedeeld in de salarisgroepen 54 tot en met 61 komen niet in aanmerking voor de vergoeding voor een extra gang.

Artikel 6 Vakantie (zie ook art. 5, hoofdstuk 5)

De basis vakantierechten bedragen 184 uur per kalenderjaar en worden naast de bepalingen in de CAO cumulatief verhoogd met 16 uur voor werknemers ingedeeld in een van de salarisgroepen 54 t/m 61.

Artikel 7 Verkopen van verlof (zie ook art. 6.8, hoofdstuk 5)

De werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen 54 tot en met 61 mag per verlofjaar zijn totale tegoed aan verlofuren aan de werkgever ter verkoop aanbieden.

Ondertekening

Aldus is overeengekomen d.d. . . . . te . . . . . tussen partijen:

Low & Bonar BV
(vanaf 1-7-2022 Freudenberg Performance Materials BV)

FNV Procesindustrie

CNV Vakmensen

Internal

Bijlage A – per 1 april 2022

Cao I Low & Bonar B.V.

Maandsalarissen per 1 april 2022 in Euro's

	salarisgroep												
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	2441	2471	2479	2544	2588	2625	2749	2920	3123	3356	3589	3729	3970
Aantal periodieken	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Maximum	2654	2762	2813	2892	2985	3097	3247	3417	3619	3885	4152	4430	4708

Cao I Low & Bonar B.V.

Jaarsalarissen per 1 april 2022 in Euro's

	salarisgroep												
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	31627	32015	32116	32968	33532	34012	35626	37842	40464	43481	46505	48324	51440
Aantal periodieken	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Periodiek	553	629	722	751	736	874	921	920	920	981	1042	1135	1196
Maximum	34392	35786	36445	37473	38682	40127	42075	44281	46901	50346	53798	57400	61007

CAO II Low & Bonar B.V.

Jaarsalarissen per 1 april 2022 in Euro's

Salarisschalen voor het hoger personeel in ondernemingen behorend tot Low & Bonar bv

Salarisgroep	Standaard minimum salaris	Aantal standaard periodieken	Standaard maximum salaris	Standaard periodiek 2,5% vh max
54	39928	10	53056	1326
55	44146	10	58677	1467
56	49904	10	66350	1659
57	55678	11	76604	1915
58	61966	12	88305	2208
59	68944	13	101895	2547
60	76618	14	117570	2939
61	85073	15	135802	3395

Internal

Bijlage B – per 1 april 2023

Cao I Low & Bonar B.V.

Maandsalarissen per 1 april 2023 in Euro's

	salarisgroep												
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	2514	2545	2553	2621	2665	2704	2832	3008	3216	3456	3696	3841	4089
Aantal periodieken	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Maximum	2734	2845	2897	2979	3075	3190	3344	3520	3728	4002	4276	4562	4849

Cao I Low & Bonar B.V.

Jaarsalarissen per 1 april 2023 in Euro's

	salarisgroep												
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	32576	32975	33079	33957	34538	35032	36695	38977	41678	44785	47900	49774	52983
Aantal periodieken	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Periodiek	570	648	743	773	758	900	949	947	947	1010	1073	1169	1232
Maximum	35424	36860	37538	38597	39842	41331	43337	45609	48308	51856	55412	59122	62837

CAO II Low & Bonar B.V.

Jaarsalarissen per 1 april 2023 in Euro's

Salarisschalen voor het hoger personeel in ondernemingen behorend tot Low & Bonar bv

Salarisgroep	Standaard minimum salaris	Aantal standaard periodieken	Standaard maximum salaris	Standaard periodiek 2,5% vh max
54	41126	10	54648	1366
55	45470	10	60437	1511
56	51401	10	68341	1709
57	57348	11	78902	1973
58	63825	12	90954	2274
59	71012	13	104952	2624
60	78917	14	121097	3027
61	87625	15	139876	3497

Internal

Bijlage C – per 1 april 2024

Cao I Low & Bonar B.V.

Maandsalarissen per 1 april 2024 in Euro's

	salarisgroep												
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	2589	2621	2629	2699	2745	2785	2917	3098	3313	3560	3807	3956	4211
Aantal periodieken	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Maximum	2816	2930	2984	3068	3167	3285	3445	3625	3840	4122	4404	4699	4994

Cao I Low & Bonar B.V.

Jaarsalarissen per 1 april 2024 in Euro's

	salarisgroep												
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Minimum	33553	33964	34071	34976	35574	36083	37796	40146	42928	46129	49337	51267	54572
Aantal periodieken	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
Periodiek	587	667	766	797	780	927	977	976	976	1040	1105	1204	1269
Maximum	36487	37966	38664	39755	41037	42571	44637	46977	49757	53412	57074	60896	64722

CAO II Low & Bonar B.V.

Jaarsalarissen per 1 april 2024 in Euro's

Salarisschalen voor het hoger personeel in ondernemingen behorend tot Low & Bonar bv

Salarisgroep	Standaard minimum salaris	Aantal standaard periodieken	Standaard maximum salaris	Standaard periodiek 2,5% vh max
54	42360	10	56287	1407
55	46834	10	62250	1556
56	52943	10	70391	1760
57	59068	11	81269	2032
58	65740	12	93683	2342
59	73142	13	108101	2703
60	81285	14	124730	3118
61	90254	15	144072	3602

Internal

Bijlage

Regeling Functiewaardering

Vastgesteld in overleg met de vakverenigingen en Low & Bonar BV
(vanaf 1 juli 2022 Freudenberg Performance Materials BV)

De regeling is van toepassing op alle werknemers waarvoor de CAO geldt, tenzij in de regeling uitdrukkelijk anders is bepaald.

Procedure functieindeling

1. Methode

1.1. Partijen zijn overeengekomen dat voor het indelen van CAO functies bij de werkgever de ORBA methode wordt gehanteerd.
Hierbij wordt gebruik gemaakt van zowel de referentie methodiek als de methode van uitpunten.

1.2. Aan de deskundigen van de contractpartners zullen de functie omschrijvingen en de ORBA scores van de (referentie)functies ter beschikking worden gesteld.

2. Indeling van functies

2.1. De indeling van functies zal plaatsvinden op basis van opgestelde functieomschrijvingen c.q. functieprofielen, welke door de directe chef voor akkoord en door de medewerker voor gezien zijn getekend.

2.2. Na het indelingsproces zal aan de werknemer schriftelijk worden meegedeeld in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld

2.3. De werknemer kan inzage krijgen in de functie informatie, die betrekking heeft op de referentiefuncties, die van belang zijn voor het beoordelen van de eigen functieindeling.

2.4 De werknemer kan te allen tijde verzoeken zijn functieindeling te herzien indien wijzigingen in de funtie-inhoud daartoe naar zijn oordeel aanleiding geven.

3. Beroep

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen bezwaar maken volgens de hieronder beschreven procedure.

Overlegfase

Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn chef. Deze kan zonodig de naasthogere chef en/of de afdeling Human Resources inschakelen.

Indelingsbeslissing
Indien dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

3.1 Intern beroep

De werknemer kan binnen 3 maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.

Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling Human Resources en dient de gronden te bevatten waarop de werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld in vergelijking met de gehanteerde referentiefuncties.
Voor van toepassing dient de werknemer, tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan.
Een afschrift van het beroep dient aan de eigen chef te worden verzonden.
De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling Human Resources schriftelijk bevestigd.

Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet reeds aanwezig, tot stand te komen en door de betrokken werknemer, zijn directe chef en naasthogere chef ondertekend te worden.
Bij verschil van mening tussen de werknemer en zijn directe chef beslist de naasthogere chef over de inhoud van de functieomschrijving.

De afdeling Human Resources coördineert de beroepsprocedure en draagt er zorg voor, dat het beroep tezamen met het schriftelijk advies van de chef en van anderen, wier advies voor het nemen van de beslissing wenselijk wordt geacht, wordt voorgelegd aan het management.

Een beroep wordt getoetst aan de indeling van één of meer referentiefuncties die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn en primair aan dié functies, die organisatorisch het meest nabij zijn, en aan de in het raster vastgelegde normering.

De beslissing van het management wordt via de chef schriftelijk en gemotiveerd binnen 3 maanden medegedeeld aan de betrokken werknemer(s).
De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

3.2 Extern beroep

Indien de werknemer niet instemt met de beslissing als gevolg van 3.3.1, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij deze CAO, verzoeken in overleg te treden met de werkgever over de vraag of de functie juist is ingedeeld, gelet op de tussen partijen overeengekomen normering.
Indien dit overleg tot overeenstemming leidt, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak.
Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd enerzijds aan:
- het management van de werkgever, anderzijds aan de
- beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging.

3.3 Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen 2 jaar nadat een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer is genomen.

3.4 Overige punten

Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen.
Indien een begeleidings- of indelingscommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.