

wepa



Papierfabriek Doetinchem



COLDENHOVE



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de

PAPIERINDUSTRIE

Coldenhove Paper B.V.
Papierfabriek Doetinchem B.V.
WEPA Nederland B.V.

1 april 2026 tot en met 31 maart 2027

INHOUDSOPGAVE

Protocol	4
Artikel 1. Definities.....	4
Artikel 2. Algemene verplichtingen.....	6
Artikel 3. Werkgelegenheid.....	8
Artikel 4. Tussentijdse wijziging	8
Artikel 5. Duur van de overeenkomst	8
Artikel 6. Aanvang/einde dienstverband.....	9
Artikel 7. Arbeidsduur en dienstroosters.....	10
Artikel 8. Zon- en feestdagen.....	11
Artikel 9. Functiegroepen en salarisschalen.....	12
Artikel 10. Bijzondere beloningen/verzuimuren	16
Artikel 11. Vakantie.....	20
Artikel 12. Bijzonder verzuim met behoud van maandinkomen.....	23
Artikel 13. Verzuim zonder behoud van maandinkomen.....	25
Artikel 14. Budget ontziedagen.....	26
Artikel 15. Jaarlijkse toeslagen	27
Artikel 15a. Resultaatafhankelijke uitkering	28
Artikel 16. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid waarbij eerste ziekte­dag voor 1 januari 2004 ligt.....	28
Artikel 16a. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziekte­dag op of na 1 januari 2004 ligt	30
Artikel 17. Uitkering bij overlijden.....	32
Artikel 18. Pensioenregeling	33
Artikel 19. Facilitering betaling vakbondscontributie.....	33
Artikel 20. Werknemersbijdrageregeling WGA	33
Bijlage I Indeling van de functiegroepen.....	34
Bijlage II Salarisschalen.....	35
Bijlage IV Intentieverklaring	38
Bijlage V Wet Verbetering Poortwachter	40
Bijlage VI RVU-regeling	41
Protocol bij de cao	41

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Coldenhove Paper B.V.
Papierfabriek Doetinchem B.V.
WEPA Nederland B.V.

te Eerbeek;
te Doetinchem;
te Swalmen;

elk als partij ter ene zijde

en

FNV
CNV

te Utrecht;
te Utrecht;

elk als partij ter andere zijde,

is de navolgende cao gesloten:

Protocol

Lokaal overleg

Tussen de betreffende ondernemingen en de ter plaatse functionerende bestuurder van de vakverenigingen kan overleg gevoerd worden over ondernemingsspecifieke aangelegenheden. Daartoe behoren ook onderwerpen als het omgaan met flexibele inzet bij het bedrijf en arbeidsmarktontwikkelingen. Indien in dit overleg afspraken worden gemaakt die afwijken van de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in de cao of nieuwe afspraken, die gezien hun aard en strekking in de cao zouden behoren te worden opgenomen, zullen deze afspraken ter beoordeling worden voorgelegd aan de met de coördinatie belaste functionarissen van de vakverenigingen ter ene en de directies van de ondernemingen ter andere zijde. Deze afspraken zullen pas geëffectueerd worden als zij te kennen hebben gegeven tegen invoering geen bezwaar te hebben.

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

Gezien de verschillende regelingen op het gebied van pensioen spreken partijen af decentraal afspraken te maken over invoering c.q. wijziging van deze regelingen. Ingeval van lokaal overleg over pensioen is artikel 2.1. niet van toepassing.

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	:	Elk van de ondernemingen als genoemd als partij ter ene zijde.
Vakvereniging	:	Elk van de verenigingen als genoemd als partij ter andere zijde.
Werknemer	:	Ieder persoon (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze cao; als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd stagiair(e)s, vakantiewerkers, reizigers en bewakingsdiensten alsmede zij die op grond van een arbeidsovereenkomst slechts incidenteel werk verrichten. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze cao zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.
Arbidsgehandicapte werknemer:		De werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch- arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
Maand	:	Een kalendermaand.
Week	:	Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst na zondag 24.00 uur.

Dienst	:	De dagelijkse arbeidsduur, die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
Dienstrooster	:	Een arbeidstijdenregeling, die aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
Normale arbeidsduur	:	Het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Maandsalaris	:	Het maandsalaris, zoals aangeduid in bijlage II bij de overeenkomst.
Uurloon	:	0,61% van het maandsalaris.
Maandinkomen	:	Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, een consignatietoeslag, voor zover de consignatiedienst in het dienstrooster is opgenomen, en een persoonlijke toeslag.
Duurzame partner	:	Echtgenoot of echtgenote van de werknemer, dan wel de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, mits tussen hen beiden geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld is slechts sprake als de twee personen gezamenlijk voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Ondernemingsraad (OR)	:	De terzake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
BW	:	Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2. Algemene verplichtingen

1. Algemene verplichtingen van partijen

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

2. Algemene verplichtingen van de Werkgever

- a. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
- b. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is, gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet arbeidsgehandicapte werknemers.
- c. De werkgever zal, in het kader van gelijke behandeling mannen en vrouwen, geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct hetzij indirect, bijvoorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- d. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze cao ter beschikking.
De uitreiking van de cao zal binnen 2 maanden na overeenstemming plaatsvinden.
- e. Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. Om de werknemers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacante functies, zal de werkgever eigen initiatief van werknemers, die hun kennis en bekwaamheden willen ontwikkelen, om deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen, bevorderen.
- f. De werkgever zal de vakverenigingen faciliteiten bieden voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.
- g. De werkgever zal erop toezien dat de werknemer, die als kaderlid in het bedrijf bekend is dan wel een bestuursfunctie in de bedrijfsledengroep vervult, niet op grond daarvan in zijn positie als werknemer wordt benadeeld. De vakverenigingen maken de namen van de kaderleden/leden van de bedrijfsledengroep bekend aan werkgever.
- h. In het kader van vakmanschap en employability voeren de ondernemingen een actief beleid op het gebied van scholing en ontwikkeling. Als uitgangspunt geldt dat de werknemer en de werkgever een gedeelde verantwoordelijkheid hebben voor scholing en ontwikkeling.
De werknemer heeft het recht om met eigen voorstellen te komen, indien van werkgeverszijde geen voorstellen in het verschiet liggen. De eigen voorstellen dienen evenwel inpasbaar te zijn binnen het kader van de doelstelling en belangen van de onderneming.
De werknemer kan een beroep doen op de ondernemingsraad om geschillen in deze nader met de werkgever te bezien. In het periodiek overleg zullen de werkgevers de vakverenigingen inzicht geven in het scholings- en ontwikkelingsbeleid binnen de verschillende ondernemingen.
De werkgevers streven ernaar om functie verplichte opleidingen zo veel mogelijk binnen werktijd te organiseren. Als dat niet mogelijk blijkt vindt toekenning van tijd voor tijd zo

mogelijk dezelfde week plaats. Overwerk is aan de orde bij overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur.

- i. De werkgever zal er bij het afsluiten van uitzendovereenkomsten op toezien dat de geldende cao wordt toegepast. De werkgever maakt uitsluitend gebruik van gecertificeerde uitzendbureaus.

3. **Algemene verplichtingen van de Werknemer**

- j. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.
- k. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.
- l. De werknemer is gehouden voor zijn dienst- en rusttijd de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster op te volgen.
- m. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt. Werknemers zijn niet gehouden om vanaf 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd overwerk te verrichten, en zij zijn niet gehouden om vanaf 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd consignatie te verrichten.
- n. De werknemer is gehouden binnen het kader van orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven op te volgen.
- o. Werknemers zijn gerechtigd om nevenwerkzaamheden te verrichten, mits deze de goede vervulling van hun functie bij de werkgever niet belemmeren. De werknemer is verplicht om de werkgever schriftelijk te informeren over de aard en omvang van de nevenwerkzaamheden bij indiensttreding of voordat deze worden aangevangen.
De werkgever kan nevenwerkzaamheden verbieden indien er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Mocht een werkgever overwegen de nevenwerkzaamheden te verbieden, dan gaat hij eerst met werknemer in gesprek over de (aard van de) nevenwerkzaamheden en de objectieve rechtvaardigingsgrond. Objectieve rechtvaardigingsgronden omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- Bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer.
- Bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie.
- Vermijden van belangenconflicten.
- Waarborging van de integriteit van overheidsdiensten.

Indien de werkgever van mening is dat er een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat om de nevenwerkzaamheden te verbieden, zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van het verbod en de reden(en) daarvoor.

- p. De werknemer is gehouden ingeval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, de daartoe benodigde informatie aan de werkgever te verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 16 en artikel 16A genoemde aanvullingen.
- q. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze cao.

Artikel 3. Werkgelegenheid

1. De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, waaronder mee begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusies met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting, in enige omvang tot inkrimping en/of overplaatsing van personeel moet overgaan, dermate tijdig met de vakverenigingen in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.
2. De werkgever streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid.
3. In dit verband zal de werkgever gedurende de looptijd van deze overeenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Onder collectief ontslag wordt verstaan ontslag van enige omvang in relatie tot het aantal werknemers in het bedrijf.
4. Indien de vakverenigingen hiertoe de wens te kennen geven, zal de werkgever hen uitnodigen voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, in welke bespreking de ontwikkelingen zowel in het verleden als in de toekomst op het gebied van de werkgelegenheid begrepen worden. De werkgever zal de vakverenigingen zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, zodat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.
De werkgever neemt op zich de vakverenigingen te zullen informeren over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen verbonden zijn, aanleiding kunnen geven. Hierbij dient tevens rekening te worden gehouden met de taak en de positie van de ondernemingsraad.

Artikel 4. Tussentijdse wijziging

1. Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen daarin aan de orde te stellen, die met deze veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen.
3. Indien binnen twee maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand, op te zeggen.

Artikel 5. Duur van de overeenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2026 en eindigt per 31 maart 2027 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Artikel 6. Aanvang/einde dienstverband

1.
 - a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
 - b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
 - c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
 - d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Een dienstverband wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3.
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst.

Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, geldt voor de beëindiging van een dienstverband voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 7:672 BW. Voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt een opzegtermijn van 1 maand.
 - b. Voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst.

Voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst eindigt het dienstverband op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat opzegging is vereist, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7:668 lid 1 BW. Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden geïnformeerd over of de arbeidsovereenkomst eindigt, of zal worden verlengd voor bepaalde of onbepaalde tijd. In geval van verlenging zal tevens worden aangegeven onder welke voorwaarden de verlenging plaatsvindt.
 - c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden eindigt het dienstverband wanneer het geheel van werkzaamheden is verricht dan wel op een eerder tijdstip op initiatief van werkgever dan wel werknemer door opzegging met een termijn van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week bedraagt. De opzegging kan geschieden tegen elke dag van de maand.
4. Het wettelijk opzegverbod tot ontslag tijdens militaire dienst, geldt niet voor dienstverbanden als bedoeld in lid 2 onder b, c en d.
5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

6. Voorafgaande uitzendrelaties
- Omdat ziekte niet als onderbreking van het uitzendcontract wordt beschouwd, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a BW ten aanzien van de periode waarin een werknemer, voorafgaande aan de indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau. Daarbij geldt dat de tijds termijn van artikel 7: 668a BW (zijnde 3 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Artikel 7. Arbeidsduur en dienstroosters

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dag.
In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. Door middel van het toekennen van 11½ Atv-dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
 - b. Een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, voor de ochtend- en middagdienst tussen 05.00 uur en 24.00 uur en voor de dag- en nachtdienst tussen 06.00 uur op maandag en 08.00 uur op zaterdag, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend- of middagdienst respectievelijk dag- of nachtdienst zijn ingedeeld. Door middel van het toekennen van 11½ Atv-dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
 - c. Een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dan wel 6 werkdagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld. De werktijden liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 24.00 uur. Voor de op zaterdag na 06.00 uur gewerkte uren ontvangt men vrij opneembare cyclus-uren. Door middel van het toekennen van 11½ Atv-dagen en genoemde cyclusdagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
 - d. Op maandag en de dag volgend op een feestdag kunnen door de werknemers die rechtstreeks bij de productie zijn betrokken, voorbereidende werkzaamheden worden uitgevoerd.
Hiermee mag op zijn vroegst begonnen worden om 04.00 uur ofwel 2 uur voor het begin van het normale dienstrooster.
 - e. Een 5-ploegendienstrooster,
 - i. dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud daarvan omvat en in een tijdsbestek van 52 weken 220 diensten aangeeft, bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dienst. In het geval terugkomdagen leiden tot meer dan 220 diensten per 52 weken wordt het meerdere als overwerk betaald.
 - ii. De werkzaamheden in 5-ploegendienst worden in een kalenderjaar onderbroken en wel als volgt:
 - ingaande 24 december om 14.00 uur voor een periode van 72 uur,
 - ingaande 31 december om 14.00 uur voor een periode van 48 uur.Van werknemers, die op 24 december en/of 31 december roostermatig in de middagdienst hadden moeten opkomen, wordt een halve vakantiedag afgeboekt van hun vakantietegoed.

Naast bovengenoemde onderbrekingen kan de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, nog een facultatieve stop van maximaal 48 uur vaststellen. Van werknemers, die tijdens deze stop roostermatig hadden moeten opkomen, zal voor elke dienst een vakantiedag van hun vakantietegoed worden afgeboekt.

- iii. Als regel kan een werknemer, werkzaam in volcontinuïdient, niet geconsigneerd worden.
2. Een Atv-dag is een in het kader van de arbeidsduur verkortende maatregelen vastgestelde roostervrije dienst of -dag. Met ingang van 1 januari 2004 wordt de ATV-regeling als volgt ingevuld:
 - 6 Atv-dagen worden ingeroosterd;
 - 5,5 Atv-dagen kunnen door werknemer onder op lokaal niveau nader af te spreken voorwaarden aangewend worden. Vakverenigingen worden over deze voorwaarden vooraf geïnformeerd.Tenzij de werkgever de werknemer verplicht op deze dag werkzaam te zijn, vervalt de roostervrije dag op het vastgestelde tijdstip, ook al heeft de werknemer deze dag bijv. wegens ziekte niet kunnen genieten.
3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.
4. Voorbereidende werkzaamheden.
Onder voorbereidende werkzaamheden, genoemd in de voorgaande bepalingen, met betrekking tot de 3- en 5-ploegendienst worden begrepen:
 - het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen;
 - het verrichten van noodzakelijke reparaties, alsmede
 - andere werkzaamheden, die nodig zijn om het bedrijf in werking te stellen respectievelijk te houden, voor zover beide werkzaamheden niet tijdens de productie kunnen geschieden.
5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
6. Werknemers zijn niet gehouden om vanaf 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd in een zwaarder rooster te gaan werken. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster waarbij voor betreffende werknemers plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
7. Werknemers die een functie vervullen in de bedrijfscentrale en werknemers die rechtstreeks bij de productie zijn betrokken, kunnen 4 respectievelijk 2 uur voor het einde van de in artikel 8 lid 4 aangegeven bedrijfsonderbrekingen voorbereidende werkzaamheden verrichten.
8. Deeltijd
Verzoeken om in deeltijd te gaan werken zullen worden behandeld conform het gestelde in de Wet flexibel werken.

Artikel 8. Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft. In bijzondere gevallen kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad besluiten af te wijken van de regel dat op zon- en feestdagen niet wordt gewerkt.

2. Van de genoemde stop- respectievelijk aanvangstijden kan in overleg met de vakverenigingen worden afgeweken.
3. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e pinksterdag, 1^e en 2^e kerstdag, alsmede Koningsdag en onafhankelijk van een algemene vergunning door de overheid wordt 5 mei eens in de vijf jaar als feestdag aangemerkt.
4. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten en te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur, of drie aaneengesloten diensten; Koningsdag, Hemelvaartsdag en eens in de vijf jaar 5 mei zullen geacht worden te lopen van 06.00 uur tot 06.00 uur.
In overleg met de ondernemingsraad kan een andere begin- en eindtijd worden vastgesteld, mits de aaneengesloten periode van 24 uren niet wordt aangetast.
5. Op 24 en 31 december, alsmede op de zaterdagen voor Pasen en Pinksteren, worden de 2- en 3-ploegendiensten om uiterlijk 18.00 uur beëindigd, met dien verstande, dat in de bedrijven waarin volcontinu gewerkt wordt, het tijdstip van beëindiging op 14.00 uur kan vallen, echter voor wat betreft de uren tussen 14.00 en 18.00 uur onder aftrek voor de betrokken werknemers van een halve cyclusedienst of een halve snipperdag.
In dringende gevallen zal na overleg met de ondernemingsraad eventueel op een ander tijdstip langer gewerkt worden.
6. Gedurende de beide kerstdagen en nieuwjaarsdag zal de werknemer - behoudens in geval van calamiteiten - niet worden verplicht tot het verrichten van onderhoudswerkzaamheden.

Artikel 9. Functiegroepen en salarisschalen

1. **Algemeen**
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die gebaseerd is op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
 - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en het aantal functie jaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.
 - d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - i. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zo duidelijk mogelijk toegelicht te worden.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer, stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar aan de naast hogere chef toe te lichten en neemt uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het bezwaar een besluit.
 - ii. a. Indien de onder d.i. aangegeven weg niet binnen twee maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de

werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten.

In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen.

Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn.

De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

- b. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder d.ii.a, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
- iii. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

2. Toepassing van functiejaarschalen

- a. Voor werknemers in een functiejaarschaal vindt jaarlijks per 1 januari herziening plaats door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de groep is bereikt.
- b. Indien het indiensttreden geschiedt na 30 juni, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- c. De werknemer die bij indiensttreding over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, ontvangt in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

3. Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

- a. De werknemer die uitdrukkelijk in opdracht van de directe chef tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld met inachtneming van het onder 4.b. gestelde.
Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt wordt per dienstwaarneming een toeslag van 0,15% op het salaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, die hij waarneemt, hoger is ingedeeld dan de eigen functie. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst, wordt de toeslag verhoogd met het voor de betreffende ploegendienst geldende percentage.
- b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijke salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing. Het bepaalde in lid 6.b. is niet van toepassing.

4. **Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie**

- a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden met onmiddellijke ingang in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie-jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

5. **Plaatsing in een lager ingedeelde functie**

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 - i. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 - ii. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de salarissen bij 0 functie-jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van andere redenen
 - i. Werknemers die als gevolg van andere redenen dan genoemd onder 6.a. in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende en volgende zes maanden in de hogere salarisschaal ingedeeld.
 - ii. Na deze zes maanden wordt via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie-jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met de salarisverhogingen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de aanloop- of functie-jarenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Verder wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomensstijgingen als gevolg van (hogere betaalde) ploegendienst, hernieuwde deelname aan consignatie volgens rooster of herindeling op grond van functiewaardering. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het maandsalaris bij 0 functie-jaren. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd. Dit artikellid is alleen van toepassing op werknemers die op 1 april 2015 50 jaar of ouder zijn.
 - iii. Voor werknemers die op 1 april 2015 jonger zijn dan 50 jaar en voor werknemers die op of na 1 april 2015 nieuw in dienst treden geldt, volgend op de periode genoemd onder b.i. (lopende maand en 6 maanden), de volgende tabel voor afbouw:

Periode in hogere salarisschaal	80%	60%	40%	20%
---------------------------------	-----	-----	-----	-----

0 – 3 jaar *	-	-	-	-
3 – 7 jaar	4 maanden	4 maanden	4 maanden	4 maanden
7 – 12 jaar	8 maanden	8 maanden	8 maanden	8 maanden
12 – 18 jaar	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden
18 – 24 jaar	15 maanden	15 maanden	15 maanden	15 maanden
24 jaar of langer	18 maanden	18 maanden	18 maanden	18 maanden

* Voor de werknemer die een periode van 0 – 3 jaar in een hogere salarisschaal heeft gezeten geldt bij afbouw alleen de periode genoemd onder b.i. (lopende maand en volgende 6 maanden).

Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de aanloop- of functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

- c. Op grond van medische redenen
 - i. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen dat deze (tenminste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
 - ii. Indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het maandsalaris aanvragen.
 - iii. Het onder 6.b.ii. en b.iii bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een arbeidsgehandicapte werknemer.

6. Uitvoeringsbepalingen

- a. Werknemers die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
De duur van de leertijd wordt door de werkgever meegedeeld. Zij zal in het algemeen tot ten hoogste dertien weken beperkt blijven.
- b. Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- c. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde deeltijdmedewerkers - ontvangen een evenredig verlaagd maandsalaris.

Artikel 10. Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 9, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

5-ploegendienst	28,0% van het maandsalaris
3-ploegendienst	21,1% van het maandsalaris
2-ploegendienst (dag/nacht.)	15,5% van het maandsalaris
2-ploegendienst (ochtend/middag.)	11,0% van het maandsalaris.

b. Indien het dienstrooster van de tweeploegendienst met ochtend- en middagdienst periodieke werkuren op zaterdag omvat, zal voor de gemiddeld per kalendermaand te werken uren op zaterdag, een extra toeslag van 0,26% per uur worden betaald.

c. De werknemer in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster werkt op een niet op zondag vallende feestdag, ontvangt per gewerkt uur bovendien een toeslag van 0,92% van het maandsalaris.

3. Toeslag bij overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg

d. Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag wordt hem, indien de overplaatsing plaatsvindt in de loop van de maand, de ploegentoeslag respectievelijk de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend.

e. Indien een werknemer op eigen verzoek, of als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.

f. Voor de werknemer, die anders dan op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.

g. Ter overbrugging van de onder 3.c. bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald in de betrokken maand, wanneer de overplaatsing in de eerste helft van de maand plaatsvindt. Wanneer de overplaatsing in de tweede helft van de maand plaatsvindt wordt de volledige ploegentoeslag ook betaald over de volgende maand.

Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:

- 1^e tijdvak 80% van de inkomstenderving;
- 2^e tijdvak 60% van de inkomstenderving;
- 3^e tijdvak 40% van de inkomstenderving;
- 4^e tijdvak 20% van de inkomstenderving.

Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd waarin de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.

- h. Indien de onder 3.c. bedoelde werknemer van 5-ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de 5-ploegendienst in 3-ploegendienst heeft gewerkt, wordt de in laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het afbouwtijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.
- i. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
- j. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herrekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.
- k. Indien een werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, dan wel is overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster en de 55-jarige leeftijd bereikt, behoudt hij tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het toeslag-percentages waar hij op het moment van het bereiken van de 55-jarige leeftijd respectievelijk het moment van overplaatsing op grond van het onder 3.c. bepaalde recht op heeft.
Ingeval de bovenvermelde overplaatsing geschiedt op medische gronden zal vanaf de 55-jarige leeftijd het op dat moment verdiende maandinkomen gehandhaafd blijven met verrekening van eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- l. De afbouw van de ploegentoeslag zoals geregeld in lid 3 onder c, d en h en lid 5 blijft van toepassing voor werknemers die op 1 april 2015 50 jaar of ouder zijn. Voor werknemers die op 1 april 2015 jonger zijn dan 50 jaar en voor werknemers die op of na 1 april 2015 nieuw in dienst treden, geldt in plaats van lid 3 onder c, d, h en lid 5 de volgende tabel voor afbouw:

Periode in ploegendienst waaruit overplaatsing plaatsvindt	80% van de inkomsten-derving in maanden	60%	40%	20%
0 – 3 jaar*	-	-	-	-
3 – 7 jaar	2 maanden	2 maanden	2 maanden	2 maanden
7 – 12 jaar	4 maanden	4 maanden	4 maanden	4 maanden
12 – 18 jaar	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden
18 – 24 jaar	8 maanden	8 maanden	8 maanden	8 maanden
24 jaar en langer	10 maanden	10 maanden	10 maanden	10 maanden

* Voor deze periode geldt de basisafbouw: de lopende maand uit.

4. Toeslag bij tijdelijke overplaatsing

- m. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling, behorend bij de dienst waarin hij is overgeplaatst.

- n. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een lagere betaling geldt, dan zal de oorspronkelijke betaling blijven gelden.
- o. Per tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg respectievelijk bij terugplaatsing wordt een toeslag van 0,25% van het maandsalaris toegekend.
- p. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt. Elk meer gewerkt uur wordt betaald met 0,92% van het maandsalaris.
- q. De werkgever zal ernaar streven dat de werknemer, die ten gevolge van overplaatsing naar een andere dienst roostervrije dagen niet kan opnemen, daarvoor gelijkwaardige dagen toegewezen krijgt.

5. Vergoeding voor consignatie

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag t/m vrijdag 1,25%, op zaterdagen 2,75% en op zon- en feestdagen 3,75% van hun maandsalaris.

Een werknemer die een gedeelte van een etmaal geconsigneerd is, ontvangt de toeslag voor het gehele etmaal.

Afbouw van consignatie volgens een vast dienstrooster

Indien de consignatie volgens een vast dienstrooster wordt gelopen, wordt bij beëindiging van het consignatierooster de afbouwregeling toegepast conform lid 3.c., d. en h. voor werknemers die op 1 april 2015 50 jaar en ouder zijn. Voor werknemers die op 1 april 2015 jonger zijn dan 50 jaar en voor werknemers die op of na 1 april 2015 nieuw in dienst treden, wordt bij beëindiging van het consignatierooster de afbouwregeling toegepast conform lid 3.c en i. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie zal tot de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie worden voortgezet.

6. Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 1% van zijn maandsalaris, naast de vergoeding van de reiskosten.

7. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster met meer dan een half uur wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

Eveneens is van overwerk sprake ingeval van arbeid op uren die buiten de werktijden vallen van het volgens artikel 7.1. voor de werknemer geldende dienstrooster, mits daardoor het overeengekomen aantal te werken uren op de betreffende dag wordt overschreden.

De werkgever zal alvorens de werknemer opdracht te geven tot overwerk ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.

8. Beloning overwerk

- r. Afwijkende uren worden, behoudens zwaarwegende bedrijfsomstandigheden, gecompenseerd door verzuim; dit verzuim kan ook aan de afwijkende uren voorafgaan. Afwijkende uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur worden bij voorkeur gecompenseerd door verzuim op uren binnen dezelfde tijdstippen.
- s. De afwijkende uren worden per uur betaald met de volgende percentages van het maandsalaris, met inachtneming van 8.c.:
 - uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur: 0,92%;
 - uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur: 1,22%
 - met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.3., uren op een feestdag tussen 00.00 uur en 24.00 uur: 1,33%;
 - uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag, volgend op een algemeen erkende christelijke feestdag, volgend op een plaatselijke feestdag of volgend op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door de betrokken werknemer daaraan is deelgenomen: 1,22%.
- t. De betaling van afwijkende uren zal ook plaatsvinden over volledige ploegentoeslag.
- u. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt ingehouden 0,61% van het maandsalaris voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, 0,92% van het maandsalaris voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur en op de feestdagen voor elk verzuimd uur 1,33% van het maandsalaris.
- v. Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren wordt beschouwd: arbeid voor het inhalen van uren waarop de arbeid na overleg met de ondernemingsraad is of zal worden beëindigd en waarbij is overeengekomen dat deze uren ingehaald zullen worden, mits het over deze uren gederfde inkomen wordt doorbetaald.

9. Stagevergoeding:

Stagairs ontvangen een stagevergoeding passend bij hun opleiding en stageopdracht. Werkgevers houden hierbij als richtlijn de gemiddeld betaalde stagevergoeding in Nederland aan.

10. Uitbetaling

Alle in dit artikel genoemde toeslagen, behalve ploegentoeslag en stagevergoeding, worden uitbetaald aan het eind van de maand, volgend op die waarin het recht daarop is ontstaan.

11. Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur

- w. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten ná 22.00 uur en voor 05.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, direct aansluitend aan de laatste oproep 9 slaapuren met een maximum van één dienst toegekend. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen. Indien een werknemer recht heeft op verzuimuren, maar na 05.00 uur opnieuw werkzaamheden moet verrichten, vóórdat deze verzuimuren zijn genoten, wordt hem voor die te werken uren roostervrije tijd toegekend.
- x. Indien de betreffende arbeid in een week herhaaldelijk door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 uur en 05.00 uur zal ook de tijd vrijaf worden gegeven die de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.

- y. Indien de uren niet worden opgenomen direct na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden ze in het geheel niet toegekend.
- z. De werknemer die een ochtend-, middag-, of nachtdienst heeft vervuld, zal slechts incidenteel kunnen worden verplicht tot het verrichten van een volgende dienst, indien er geen 11 uur rust tussen die twee diensten is geweest. Onder incidenteel wordt in dit artikel verstaan 1 dienst per cyclus van 2 weken in de 2-ploegendienst, 1 dienst per cyclus van 3 weken in de 3-ploegendienst en 1 dienst per cyclus van 5 weken in de 5-ploegendienst.

Artikel 11. Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur van de vakantie

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantiedagen met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten.
- b. Daarnaast heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen of diensten.
- c. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar de 50-jarige leeftijd bereikt, heeft bij aanvang van dat vakantiejaar, in afwijking van de hiervoor onder b genoemde bovenwettelijke vakantie, tot het jaar waarin de werknemer 60 jaar wordt, recht op 7 bovenwettelijke dagen of diensten.
- d. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder b genoemde bovenwettelijke vakantie recht op 7 bovenwettelijke dagen of diensten.
- e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.
- f. De werkgever zorgt er voor dat bij opname van vakantie- of snipperuren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

3. Aaneengesloten vakantie

- g. De werknemer dient zijn verzoek voor het opnemen van zijn aaneengesloten vakantie in het lopende vakantiejaar zo vroeg mogelijk in. De werkgever streeft ernaar om voor 15 januari uitsluitel te geven zodat bij de beslissing zoveel mogelijk met ieders wensen rekening gehouden kan worden. Als dat niet haalbaar is kan in overleg met de ondernemingsraad deze datum verschoven worden naar uiterlijk 31 januari.
- h. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 16 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend. De werknemer die tijdig met inachtneming van 3.a. zijn voorkeur te kennen geeft tot het opnemen van 21 aaneengesloten kalenderdagen vakantie, zal dit toegewezen krijgen, tenzij gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffend, zich daartegen verzetten. Eventuele problemen die daarbij ontstaan zullen in het betrokken bedrijf besproken worden.

- i. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
- j. De aaneengesloten vakantieperiode voor de werknemers in de volcontinuïdient wordt geacht in te gaan op vrijdag na afloop van de middagdienst.
- k. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stop zet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers met uitsluiting van het onder 3.b bepaalde gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
Het vakantieboek voor het volgend jaar dient in dit geval in november na overleg met de ondernemingsraad te worden vastgesteld en uiterlijk 30 november ter kennis van de werknemers te worden gebracht.
- l. Indien de werkgever om redenen van bedrijfsbelang, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die werknemer als gevolg daarvan lijdt.

4. Snipperdagen

- m. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing met instemming van de ondernemingsraad als regel bij de aanvang van het kalenderjaar geschiedt.
- n. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- o. De werkgever zal verzoeken van werknemers voor vrijaf op voor hen religieuze feestdagen, mits vroegtijdig aangevraagd en onder voorbehoud van bijzondere bedrijfsomstandigheden, onafhankelijk van hun religie honoreren. De werknemer geeft in januari van enig jaar aan op welke dagen hij vrijaf wil hebben.

5. Niet opgenomen vakantie

De wettelijke vakantie-rechten, die niet zijn opgenomen binnen een half jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, vervallen, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om deze vakantie op te nemen. De werknemer die meent dat hij redelijkerwijs niet in staat was om de wettelijke vakantie op te nemen dient dit bij werkgever te melden.

Indien werkgever de mening van werknemer deelt, wordt de vervalltermijn van een half jaar omgezet in een verjaringstermijn van vijf jaar.

De wettelijke vakantie-rechten en alle bovenwettelijke vakantie-rechten uit voorgaande jaren voorafgaand aan 2012, die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren.

6. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- p. De werknemer verworft geen vakantie-rechten over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- q. Het onder 6.a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens het feit dat hij/zij:
 - zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof, adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg geniet. De werknemer die dit verlof geniet, bouwt over de

overeengekomen arbeidsduur volledige vakantierechten op gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;

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

Zowel tijdens volledige als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden bovenwettelijke vakantierechten alleen verworven over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de bovenwettelijke vakantierechten verworven naar rato van werken.

- r. Bij beëindiging van de dienstbetrekking na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt bij de berekening van de verworven bovenwettelijke vakantierechten op grond van het bepaalde in 6 onder b, in afwijking van het aldaar bepaalde, gerekend met een opbouw van deze vakantierechten over twaalf maanden.
- s. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderwijs waartoe de werkgever hem krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.
- t. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 6.b. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- u. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 6.b. en 6.d., alsmede in artikel 12.1. gelden niet als vakantiedagen.
- v. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
- w. Indien een van de hiervoor onder a. genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

8. Vakantie bij ontslag

- x. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer indien hij dat wenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- y. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- z. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

9. Vervangende betaling

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens de in lid 4.c. en in lid 8.b. bedoelde gevallen niet worden vervangen door een uitbetaling in geld.

Artikel 12. Bijzonder verzuim met behoud van maandinkomen

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg teneinde de werknemer in staat te stellen de navolgende gebeurtenissen bij te wonen, tenzij na gehouden overleg met de werkgever blijkt dat het verlof niet nodig is omdat de gebeurtenis in het betreffende geval buiten de tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt. Eventuele vergoedingen wegens salarisderving, die door derden worden betaald bij verzuim, worden op het door de werkgever over de verzuimde tijd door te betalen maandinkomen in mindering gebracht.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag in de betreffende of volgende week, waarin de werknemer normaal arbeid had moeten verrichten;
 - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, broer of zuster van de werknemer, alsmede bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van broers of zusters van de echtgenote van de werknemer, zolang als het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de laatstgenoemde in stand blijft en bij hertrouwen van ouders, pleeg-, stief- of schoonouders van de werknemer;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
 - e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, pleeg-, stief- of schoonouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters en niet-inwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer of zijn echtgenote;
 - f. gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van de grootouders of kleinkinderen van de werknemer of zijn echtgenote;
 - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, indien de vervulling hiervan niet anders dan persoonlijk door de werknemer en niet in

zijn vrije tijd kan geschieden.

Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen doorbetaling plaats.

- h. gedurende ten hoogste een dag of dienst ter voldoening aan een oproep voor militaire keuring;
 - i. bij noodzakelijk huisarts- c.q. specialistbezoek, dat niet in eigen tijd kan plaatsvinden zal de werkgever het maandinkomen doorbetalen, volgens in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen regels.
- 2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstverband van de werknemer;
 - b. gedurende één dag of dienst bij het 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 - c. gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders, pleeg-, stief- of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn echtgenote;
 - d. gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
 - e. de werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten;
 - f. de voor het afleggen van vakexamens benodigde tijd, mits deze examens verband houden met het beroepsleven van de werknemer en hij de werkgever tijdig van de datum waarop de examens plaatsvinden op de hoogte heeft gesteld;
 - g. indien in de voorgaande bepalingen wordt gesproken over echtgenoot/echtgenote, wordt daaronder tevens verstaan de persoon met wie de werknemer duurzaam samenwoont, mits dit vooraf bij de werkgever bekend was. Bovenstaande is eveneens van toepassing in geval van partnerregistratie.
- 3. De werknemer kan doorbetaald geboorteverlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur in de periode van 4 weken na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. Daarna heeft de partner, nadat van het recht op geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur gebruik is gemaakt, recht op 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen in het eerste halfjaar na de geboorte van het kind. In deze periode heeft de partner recht op een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. De werkgever vult de uitkering van UWV aan tot 85% van het (maximum) dagloon.
- 4. In afwijking van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende:

als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding dan wel aan een bloed- of aanverwant in de 1^e of 2^e graad, en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer

naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of deze afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop met die afwezigheid wordt omgegaan. Ingeval van een plotselinge gebeurtenis, waarvoor de werknemer zonder uitstel maatregelen moet nemen, zal op dezelfde wijze gehandeld worden als bij zorgverlof.

5. **Pensioen in Zicht**

Werknemers die een Pensioen in Zichtcursus willen volgen, zullen door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld.

6. **Rouwverlof**

Een medewerker kan bij het overlijden van een naaste meer tijd en ruimte nodig hebben in het kader van rouwverwerking dan aan bijzonder verlof wordt geboden. In overleg tussen de medewerker, de leidinggevende van de medewerker en HR wordt dan, op aangeven van de medewerker, gezocht naar een maatwerk oplossing.

7. **Mantelzorg**

Coldenhove, Papierfabriek Doetinchem en WEPA houden rekening met mantelzorgtaken van hun werknemers. Er zijn verschillende wettelijke verlofregelingen waar mantelzorgers gebruik van kunnen maken. Twee belangrijke wettelijke verlofregelingen voor mantelzorg zijn kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. Werkgevers vinden het belangrijk dat de regeling passend is bij de mantelzorgtaken van de werknemer. Ga daarom altijd in gesprek met je leidinggevende en afdeling HR om samen te kijken naar wat mogelijk is.

Artikel 13. Verzuim zonder behoud van maandinkomen

1. **Verlet**

De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van maandinkomen (verlet) in bijzondere gevallen toestaan wanneer:

- de werknemer dit minstens twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt,
- er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en
- het bedrijfsbelang afwezigheid toestaat.

Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn maandinkomen in rekening worden gebracht.

2. **Adoptieverlof**

De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende zes weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode van 6 weken op te nemen verspreid in een periode van 26 weken recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.

3. **Ouderschapsverlof**

De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg zal dit tijdig, maar in ieder geval uiterlijk 2 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds.

Voor zover de premies volledig betaald worden, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

4. **Verkorte werkweek**

De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen:

- a. bij invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het B.B.A. vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met

de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;

- b. bij verlening van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - dat wil zeggen tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet.

5. **Aanvulling op werkloosheidsuitkering**

- a. *Bij invoering of verlenging van een vergunning van een verkorte werkweek*
Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, als bedoeld in lid 4.a. en lid 4.b. zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat door deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt.
Indien wel een korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt zal de werkgever een suppletie betalen tot aan het percentage van het dagloon, waarop het uitvoeringsorgaan van de Werkloosheidswet geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet zal toepassen.
- b. *Bij bedrijfsschade*
Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid verricht kan worden, zal de werkgever op dezelfde wijze als omschreven in 5.a. een suppletie op de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet betalen.
Indien geen uitkering ingevolge de Werkloosheidswet wordt toegekend, zal de werkgever het maandinkomen doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de Werkloosheidswet wél van toepassing was, een uitkering ingevolge deze wet zou plaatsvinden.

Artikel 14. Budget ontziedagen

Dit artikel geldt met ingang van 1 januari 2026 voor medewerkers die in of na 2026 de 60-jarige leeftijd bereiken.

- Medewerkers ontvangen vanaf de maand dat zij 60 jaar worden tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd 12 ontziedagen per kalenderjaar. Deeltijdmedewerkers ontvangen deze ontziedagen naar rato van hun arbeidsduur.
- In het geval een medewerker in de loop van het kalenderjaar de 60-jarige leeftijd bereikt ontvangt hij het aantal ontziedagen naar rato voor het deel dat hij gedurende dat jaar 60 jaar is.
- In het geval een medewerker in de loop van het kalenderjaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of om een andere reden uit dienst gaat ontvangt hij het aantal ontziedagen naar rato voor het deel dat hij gedurende dat jaar nog in dienst van werkgever is.
- Medewerkers dienen de ontziedagen op te nemen in het kalenderjaar dat ze zijn toegekend. Niet opgenomen ontziedagen in enig kalenderjaar komen te vervallen.
- Een ingeroosterde dag kan op verzoek van de werkgever of de medewerker worden opgeschoven als de bedrijfssituatie, respectievelijk een privé-situatie bij uitzondering het opnemen van de dag toch niet toestaat. Werkgever en medewerker stellen deze dag dan opnieuw in overleg vast.
- Heeft de medewerker werkgever verzocht een ontziedag in te roosteren en kan werkgever niet voldoen aan dit verzoek, dan stellen werkgever en medewerker in overleg een andere dag vast. Deze dag kan ook in het volgende kalenderjaar zijn.
- Als de medewerker arbeidsongeschikt is op de ingeroosterde dag dan vervalt deze dag.
- De ontziedagen zijn geen vakantiedagen en worden ook niet betaalbaar gesteld.

- Per onderneming kunnen nadere afspraken worden gemaakt over de termijn waarbinnen voor het volgend jaar moet worden ingeroosterd, of bepaalde periodes in dat jaar van inroostering worden uitgezonderd en over de wijze waarop de dagen verspreid over het jaar worden ingeroosterd.

Overgangsmaatregel voor medewerkers die in 2026 de 60-jarige leeftijd hebben bereikt.

1. Partijen hebben met ingang van 1 januari 2014 afspraken gemaakt over een budget ontziedagen voor oudere medewerkers. Deze ontziedagen kunnen opgenomen worden met ingang van het jaar waarin de medewerker de 60-jarige leeftijd bereikt.
2. Jaarlijks kunnen medewerkers in overleg met de werkgever een keuze maken hoeveel ontziedagen zij in het volgende kalenderjaar willen inroosteren, binnen een bandbreedte van minimaal 10 dagen en maximaal 20 dagen.
3. Voor de verschillende groepen medewerkers betekenen de afspraken het volgende:
 - a. De medewerkers van 55 jaar tot en met 59 jaar op de peildatum (31 december 2013) hebben met ingang van het jaar dat de medewerker 60 jaar wordt aanspraak op een budget van in totaal 96 dagen tot hun AOW-gerechtigde leeftijd. Bij vertrek gedurende het kalenderjaar of bij verandering van de contractuele arbeidsduur worden de dagen naar rato berekend.
 - b. De medewerkers die jonger dan 55 jaar zijn op de peildatum (31 december 2013) hebben met ingang van het jaar dat de medewerker 60 jaar wordt aanspraak op een budget van in totaal 80 dagen tot hun AOW-gerechtigde leeftijd. Bij vertrek gedurende het kalenderjaar of bij verandering van de contractuele arbeidsduur worden de dagen naar rato berekend.
4. Naast de ontziedagen zoals beschreven in lid 3b ontvangt de medewerker die in 2025 de leeftijd had van:
 - 60 of 61 jaar: 4 extra ontziedagen
 - 62 of 63 jaar: 3 extra ontziedagen
 - 64 of 65 jaar: 2 extra ontziedagen
 - 66 jaar: 1 extra ontziedag.

De medewerker die volgens lid 3a recht heeft op 96 dagen ontvangt geen extra ontziedagen.
5. Medewerkers die in 2025 64 jaar of jonger waren ontvangen, indien zij na het bereiken van de 67-jarige leeftijd, in verband met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd, nog moeten doorwerken, voor de extra maanden dat zij na hun AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken nog extra ontziedagen. Dit aantal ontziedagen wordt naar rato vastgesteld voor het deel dat de medewerker gedurende dat jaar nog in dienst van werkgever is, met een maximum van 12 dagen bij een heel kalenderjaar.
6. Een ingeroosterde dag kan op verzoek van de werkgever of de medewerker worden opgeschoven als de bedrijfssituatie, respectievelijk een privé-situatie bij uitzondering het opnemen van de dag toch niet toestaat. Werkgever en medewerker stellen deze dag dan opnieuw in overleg vast.
7. Als de medewerker arbeidsongeschikt is op de ingeroosterde dag of deze dagen zelf niet opneemt dan vervallen deze dagen. Indien de medewerker in een jaar besluit om geen gebruik te maken van de mogelijkheid om in het volgend jaar dagen in te roosteren, wordt het budget verminderd met het minimum aantal in te roosteren dagen (10). De ontziedagen zijn geen vakantiedagen en worden ook niet betaalbaar gesteld.
8. Opsparen van de dagen naar het eind van de loopbaan is niet mogelijk. De dagen zijn bedoeld om bij het ouder worden meer rustmomenten in te bouwen.
9. Per onderneming kunnen nadere afspraken worden gemaakt over de termijn waarbinnen voor het volgend jaar moet worden ingeroosterd, of bepaalde periodes in dat jaar van inroostering worden uitgezonderd en over de wijze waarop de dagen verspreid over het jaar worden ingeroosterd.

Artikel 15. Jaarlijkse toeslagen

1. Vakantietoeslag

- a. Per twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt aan een werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van zijn jaarinkomen met een minimum van € 3029,- per 1 april 2026.
De vakantietoeslag wordt uitbetaald ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie.
- b. Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 x het voor de werknemer geldende maandinkomen, verhoogd met de betaling voor extra diensten die de werknemer volgens een vast

dienstrooster maakt. Voor het berekenen van dit inkomen is de functie-indeling en het dienstrooster per 1 april van het jaar waarin de vakantietoeslag wordt betaald, bepalend.

- c. Bij minder dan twaalf maanden onafgebroken dienstverband wordt van elke volle kalendermaand 1/12 gedeelte van de onder a. genoemde vakantietoeslag uitgekeerd.
- d. Over een periode van arbeidsongeschiktheid, waarover op grond van artikel 16 en artikel 16A aanvulling op de wettelijke uitkeringen tot 100% van het maandinkomen plaatsvindt, dan wel over de periode als bedoeld in artikel 14.2 (tot 1 januari 2014), wordt de vakantietoeslag berekend alsof over die periode het volle salaris bij werken was doorbetaald. In de vakantietoeslag zijn inbegrepen eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten.
- e. Indien een werknemer voor het einde van een jaar uit dienst treedt, is hij verplicht de op dat moment te veel betaalde vakantietoeslag aan de werkgever terug te betalen; zoveel mogelijk zal dit geschieden door verrekening met door de werkgever eventueel nog aan de werknemer verschuldigde bedragen uit andere hoofde.

2. Eindejaarsuitkering

- f. De werknemer, die een vol kalenderjaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, ontvangt 8 1/3 % van zijn jaarinkomen als eindejaarsuitkering.
- g. De uitkering vindt plaats op een in de onderneming gebruikelijk tijdstip.
- h. Onder jaarinkomen wordt verstaan: 12 x het voor de werknemer geldend maandinkomen. Voor de berekening van dit inkomen is de functie-indeling en het dienstrooster per 1 april van het jaar, waarin de uitkering wordt gedaan, bepalend.
- i. Bij een onafgebroken dienstverband van minder dan 1 kalenderjaar wordt voor elke volle kalendermaand 1/12 gedeelte van de onder a. genoemde uitkering betaald.
- j. De werknemer, die voor het tijdstip van de uitkering de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt een proportioneel gedeelte van de uitkering, met dien verstande dat hij deze uitkering ontvangt op hetzelfde tijdstip als waarop de werknemers in dienst van de werkgever, deze ontvangen.

Artikel 15a. Resultaatafhankelijke uitkering

Met ingang van 1 januari 2003 is een resultaatafhankelijke uitkering ingevoerd. In overleg met de ondernemingsraad worden uiterlijk op 1 januari van het betreffende kalenderjaar op ondernemingsniveau afspraken gemaakt over de in dat jaar toe te passen doelen.

De bedrijven stellen jaarlijks 3 doelen vast. Hierbij is afgesproken dat ziekteverzuim niet tot de mogelijke doelen behoort. Per doel geldt een maximum uitkering van € 100,-.

Artikel 16. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid waarbij eerste ziekte dag voor 1 januari 2004 ligt

- 1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziekte dag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 2.
 - a. **Wettelijke loondoorbetaling**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW van maximaal 52 weken (eventueel op grond van artikel 7:629 leden 11 en 12 BW verlengd tot maximaal 104 weken) 70% van het

maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald.

- b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling**
Gedurende de (verlengde) wachttijd voor de toekenning van de WAO-uitkering of herziening daarvan (van maximaal 52/104 weken), ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling respectievelijk de wettelijke uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- c. **Aanvulling WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid**
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
- d. **Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid**
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering en, indien aanwezig, het dan geldende maandinkomen of een WW-uitkering, gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
- e. Voor de hierboven onder a., b., c. en d. genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.
- f. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- g. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd en ouder.
- h. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren c.q. op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen die artikel 7:629 en artikel 7:660a BW hem opleggen, dan wel indien de wettelijke uitkering door het betreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort.
- i. **WAO aanvullingsregeling**
 - 1. Bestemd voor: degenen die na hun 51^e jaar volledig arbeidsongeschikt worden.
 - 2. Uitkering: 10% van hun bruto jaarinkomen, zoals dat bestond op het moment van arbeidsongeschiktheid.
 - 3. Jaarinkomen: 13,96 maal het maandinkomen bestaande uit maandsalaris, persoonlijke toeslag en ploegentoeslag.
 - 4. Duur uitkering: de uitkering gaat in na het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid tot betrokkene geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt, overlijdt, dan wel indien en voor zover betrokkene de (pre)pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
 - 5. Overgangsmaatregel: deze regeling is van toepassing voor alle onder 1 genoemde werknemers, die na 1 juli 1991 arbeidsongeschikt worden en tenminste 51 jaar zijn.
 - 6. Kosten: de kosten om deze regeling te financieren zijn voor rekening van de werkgever.
 - 7. Expiratie: deze regeling komt te vervallen indien wettelijke bepalingen voortzetting onmogelijk maken c.q. belemmeren.

Artikel 16a. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke

periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering worden doorbetaald. Ten aanzien van de werknemer die gedurende de eerste periode van 52 weken van de arbeidsongeschiktheid de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt deze loondoorbetalingsplicht zoals omschreven in artikel 7: 629 lid 2 BW en het bijbehorende overgangsrecht tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, geldt deze loondoorbetalingsplicht gedurende een periode van 13 weken, dan wel 6 weken vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afhankelijk van het moment waarop het overgangsrecht eindigt.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Ten aanzien van de werknemer die gedurende de eerste periode van 52 weken de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt deze aanvulling gedurende de wettelijke periode van de loondoorbetalingsplicht zoals omschreven in artikel 7: 629 lid 2 BW en het bijbehorende overgangsrecht tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, geldt deze aanvullingsplicht gedurende een periode van 13 weken, dan wel 6 weken vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afhankelijk van het moment waarop het overgangsrecht eindigt, maar uiterlijk tot het einde van deze eerste periode van 52 weken.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering worden doorbetaald. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.

Werknemers die aantoonbaar en optimaal meewerken aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan ontvangen een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing.

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

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

Re-integratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na het ontstaan van arbeidsongeschiktheid aan te vangen. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

5. Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld en die een IVA-uitkering ontvangen, ontvangen over de voor hen geldende wettelijke periode van loondoorbetaling als genoemd in artikel 7:629 BW een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

6. Het bepaalde in artikel 16 lid 3., 4. en 5. is van overeenkomstige toepassing, tenzij in dit artikel uitdrukkelijk anders is bepaald.

7. De opbouw van pensioen in het tweede ziektejaar wordt volledig voortgezet, voor zover dat wettelijk en/of fiscaal is toegestaan. Ten aanzien van de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, geldt dat de opbouw van pensioen stopt met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

8. Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd

nog niet hebben bereikt, gelden de volgende afspraken:

- a. De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:
 - i. indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie vindt doorbetaling van het salaris plaats;
 - ii. indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 9 lid 6 van toepassing;
 - iii. indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 9 lid 6. over het gewerkte deel van toepassing, indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is;
 - iv. over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar een afbouw plaats van 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - v. afbouw van ploegentoeslag vindt plaats volgens artikel 10 lid 3.d.
- b. Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van een keuring in het kader van de WIA voor 35-80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:
 - i. indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie vindt doorbetaling van het salaris plaats;
 - ii. indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie, is artikel 9 lid 6. van toepassing;
 - iii. indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 9 lid 6. over het gewerkte deel van toepassing, indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is; over het niet gewerkte deel zal naast de uitkering op grond van de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikte) gedurende een periode van 5 jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% over het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden. Doorbetaling is gemaximeerd op 100% van het laatste maandinkomen, tenzij functieverhoging plaatsvindt.

Artikel 17. Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan 3 maal het bedrag van het voor de werknemer geldende salaris. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen door het overlijden van de werknemer toekomt volgens de Ziektewet, de WAO, de WIA en de Toeslagenwet.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de duurzame partner;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het laatst genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
4. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de WIA en de Toeslagenwet.

Artikel 18. Pensioenregeling

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan de deelname op grond van het bepaalde in het betreffende pensioenreglement verplicht is.

Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden - pas door de werkgever worden goedgekeurd nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen, tenzij besluitvorming niet op lokaal niveau kan plaatsvinden.

Artikel 19. Facilitering betaling vakbondscontributie

De werkgever biedt de mogelijkheid dat vakbondsleden, die dit wensen, in december hun in het betreffende kalenderjaar betaalde vakbondscontributie in mindering kunnen brengen op het bruto salaris, de extra uitkering of, indien in de onderneming afgesproken, het verkopen van bovenwettelijke vakantie, waardoor voor de werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze mogelijkheid wordt geboden mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. Gedurende de looptijd van de cao wordt de verrekening van de vakbondscontributie meegenomen in de werkkostenregeling.

Artikel 20. Werknemersbijdrageregeling WGA

De huidige premieverdeling van 50% werkgever en 50% werknemer blijft in stand, met dien verstande dat de werkgever met ingang van 1 juli 2011 het werknemersdeel tot een maximum van 0,5% voor zijn rekening zal nemen.

Bijlage I Indeling van de functiegroepen

- A. De indeling wordt per bedrijf vastgesteld.
- B. De groepsindeling van de functiegroepen is als volgt:

functiegroep 1	0	t/m	14½	pn t.
functiegroep 2	15	t/m	34	pn t.
functiegroep 3	34½	t/m	53½	pn t.
functiegroep 4	54	t/m	73	pn t.
functiegroep 5	73½	t/m	92½	pn t.
functiegroep 6	93	t/m	105	pn t.
functiegroep 7	105½	t/m	117½	pn t.
functiegroep 8	118	t/m	131½	pn t.
functiegroep 9	132	t/m	151	pn t.
functiegroep 10	151½	t/m	170½	pn t.
functiegroep 11	171	t/m	190	pn t.

Bijlage II Salarisschalen

Salaristabel Papierfabriek Doetinchem

Maandsalarisschaal per 1 april 2026 (inclusief een verhoging van 2%)

Funktiejarenschaal

[illegible]

Salaristabellen Coldenhove en WEPA

Maandsalarisschaal per 1 juli 2026 (inclusief een verhoging van 1%)

Funktiejarenschaal

[illegible]

Maandsalarisschaal per 1 januari 2027 (inclusief een verhoging van 1%)

Functiejarenschaal

Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	functiejaren	2607,27	2646,67	2699,92	2763,97	2862,70	2949,94	3055,68	3169,86	3298,73	3500,12	3720,88
1	functiejaar	2646,67	2680,57	2743,13	2817,96	2918,30	3011,70	3119,72	3240,10	3351,23	3583,50	3803,44
2	functiejaren	2680,57	2719,20	2793,26	2868,14	2978,47	3074,96	3190,73	3304,91	3439,95	3657,61	3886,02
3	functiejaren	2719,20	2763,97	2838,00	2922,91	3033,26	3138,95	3253,98	3378,22	3516,34	3736,32	3970,17
4	functiejaren		2808,70	2902,02	2983,91	3098,10	3201,54	3321,15	3440,75	3594,32	3815,80	4058,88
5	functiejaren			2946,79	3036,32	3155,23	3265,54	3406,00	3511,01	3668,40	3896,06	4136,06
6	functiejaren					3223,88	3329,63	3457,75	3589,68	3741,75	3972,45	4221,71
7	functiejaren							3519,48	3649,92	3815,80	4053,51	4308,91
8	functiejaren									3889,86	4131,43	4389,23
9	functiejaren										4215,56	4477,92
10	functiejaren											4558,94

Indien op enig moment een bedrag in de bovengenoemde salarisschalen lager is dan het op dat moment geldende bedrag van het wettelijk minimumloon dan wordt het bedrag van het wettelijk minimumloon aangehouden.

Minimumloonschaal in het kader van de Participatiewet (participatieschaal) Participatieschaal

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

Voor 21 jarigen en ouder bedraagt het wettelijk minimumuurloon € 14,71 (bedrag in euro's, per uur, per 1 januari 2026).

Voor werknemers jonger dan 21 jaar geldt het minimumuurloon volgens de WML behorend bij hun leeftijd. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon. In 4 jaarlijkse stappen a 5% is doorgroei mogelijk tot maximaal 120% WML.

Bijlage III Werkgeversbijdragen aan de vakverenigingen

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage volgens de tussen AWWN en FNV en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze thans geldt.

Bijlage IV Intentieverklaring

Partijen zijn van mening, dat preventie van ziekteverzuim en instroom WGA/IVA een hoge prioriteit verdient. Daartoe zullen een aantal maatregelen tijdens de looptijd van de cao voor de papierindustrie worden gestart.

Partijen komen het volgende overeen:

A. Ziekteverzuimbegeleiding

1. In alle onderdelen van de ondernemingen betrokken bij de cao voor de papierindustrie zullen ziekteverzuimbeleidingsprojecten worden gestart, c.q. gecontinueerd.
Deze projecten zullen worden afgestemd op de behoeften van de betrokken onderneming.
2. Waar nodig zal gebruik worden gemaakt van de kennis en ervaring van externe diensten. De capaciteit van de Arbodienst zal indien noodzakelijk hiertoe worden versterkt.
3. De ziekteverzuimbegeleiding zal zich richten op:
 - registratie en analyse van met ziekteverzuim samenhangende gegevens
 - actieprogramma's, gericht op gewenste verbeteringen.
4. De sturing van de ziekteverzuimbegeleiding is een eerste verantwoordelijkheid van de leiding van de betrokken onderneming. Per onderneming zal, indien gewenst, een stuurgroep worden ingesteld, waarin ruimte beschikbaar zal worden gesteld voor ondernemingsraadparticipatie.
5. De bedrijfsleiding c.q. de stuurgroep, zal over de opzet en voortgang van de projecten regelmatig verslag uitbrengen aan de ondernemingsraad van de betrokken onderneming.
6. De vakverenigingen zullen in het periodiek overleg tijdens de looptijd van de cao worden geïnformeerd over de stand van zaken.

B. Werkplekonderzoek

1. Afdelingsgewijs, c.q. functiegebonden, zullen gedetailleerde werkplekonderzoeken worden uitgevoerd. Het programma voor deze onderzoeken (i.c. aantal, plaats en prioriteit) zal door de bedrijfsleiding met de ondernemingsraad of VGW-commissie worden vastgesteld.
2. De werkplekonderzoeken zullen worden uitgevoerd door nader te bepalen externe diensten, die hiertoe, indien noodzakelijk, zullen worden gecontracteerd.
3. De resultaten van deze werkplekonderzoeken zullen worden voorgelegd aan de VGW- commissie, c.q. de ondernemingsraad, waarna in gezamenlijk overleg actieprogramma's zullen worden vastgesteld. De beschikbare financiële ruimte voor deze actieprogramma's is uiteraard niet onbeperkt, maar zal een onderdeel van dit overleg zijn.
4. De uitvoering en voortgang van de actieprogramma's zullen onderwerp van regelmatig overleg zijn in de VGW-commissie c.q. ondernemingsraad.
5. De vakverenigingen zullen in het periodiek overleg tijdens de looptijd van de cao worden geïnformeerd over de stand van zaken.

C. Overig

1. De Arbodienst zal de ondernemingsraad regelmatig informeren over haar activiteiten en de resultaten hiervan. Met name op het gebied van audiometrische gegevens en klimaatonderzoek zal tenminste 1 x per jaar verslag worden gedaan aan de ondernemingsraad.
2. Door inschakeling van externe bureaus voor ziekteverzuimbegeleiding en werkplekonderzoek komen ook andere diensten/producten van deze bureaus binnen bereik van de ondernemingen betrokken bij de cao voor de papierindustrie.
De bedrijfsleiding zal hierover beslissen, in overleg met VGW-commissie c.q. de ondernemingsraad.

Bijlage V Wet Verbetering Poortwachter

1. Met betrekking tot de Wet verbetering poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:
 - a. Indien UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO- of WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 156 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO- of WIA-uitkering uit te stellen.
 - b. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
 - c. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
 - d. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO- of WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
 - e. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
 - f. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld. Bij knelpunten zal in een individueel geval overleg plaatsvinden met de vakvereniging indien de betrokken werknemer daarvan lid is.

Bijlage VI RVU-regeling

De RVU-regeling wordt verlengd tot en met 31 december 2028. Partijen hebben de afspraken voor de RVU-regeling vastgelegd in afzonderlijke overeenkomsten per bedrijf. Partijen hebben afgesproken om de termijn waarop werknemers in aanmerking kunnen komen voor deelname aan de RVU-regeling uit te breiden naar 2 jaar voorafgaand aan de AOW-datum.

De hoofdlijnen van de RVU-regeling zijn:

- De doelgroep die kan deelnemen is vastgelegd in de afzonderlijke bedrijfsregelingen;
- Deelname is mogelijk maximaal 2 jaar voorafgaand aan de AOW-datum van de werknemer; deelname betekent dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst (vso);
- De deelnemer ontvangt van de werkgever vanaf de uittredingsdatum tot de AOW datum een maandelijks uitkering (bedrag wordt jaarlijks door de overheid geïndexeerd);
- Op lokaal niveau zal de werkgever de werknemers informeren over deze regeling en wijzen op de mogelijkheid tot het inwinnen van financieel advies.

Per 1 januari 2026 wijzigt de wettelijke RVU-regeling. Werkgevers en vakbonden moeten vanaf dat moment objectief onderbouwen welke functies (de doelgroep) als ‘zwaar werk’ kwalificeren. In de eerste helft van 2026 zullen werkgevers en vakbonden gezamenlijk bepalen welke functies volgens hen kwalificeren als ‘zwaar werk’.

Alleen functies en/of diensten die kwalificeren als ‘zwaar werk’ komen in aanmerking voor de RVU-regeling. Functies die kwalificeren als ‘zwaar werk’ moeten ook als zodanig getoetst worden door TNO.

Protocol bij de cao

Duurzame inzetbaarheid

Tijdens het periodiek overleg zal met vakverenigingen informatie worden gedeeld over de activiteiten per onderneming op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zoals bijv. flexibeler en gezondere roosters, deeltijd werken in ploegen, PMO's.

Fysieke belasting

De fysieke belasting van medewerkers heeft continue de aandacht van zowel werkgevers als vakbonden. Partijen hebben afgesproken om dit onderwerp tijdens de periodieke overleggen steeds terug te laten keren op de agenda.

Deeltijd werken in ploegen:

Werkgevers hebben voor de zomer (2025) met hun ondernemingsraden afspraken gemaakt over deeltijd werken in ploegen. Deze afspraken zijn na de zomer in een pilot getest. FNV en CNV zijn (en zullen) over de afspraken en pilot (worden) geïnformeerd. De pilot zal tussentijds en aan het einde worden geëvalueerd. Vakbonden worden betrokken bij deze evaluatie.