

VHP Veiligheidspapierfabriek Ugchelen BV

collectieve arbeidsovereenkomst

van 1 oktober 2004 tot en met 31 maart 2007

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

VHP Veiligheidspapierfabriek Ugchelen BV te Ugchelen,

als partij ter ene zijde en

FNV Bondgenoten
CNV BedrijvenBond
De Unie

te Utrecht
te Houten
te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende CAO gesloten:

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

INHOUD

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>
1. Definities.	3
1.a. Deeltijdwerknemer	4
2. Algemene verplichtingen van	5
- partijen	
- werkgever	
- werknemer	
3. Kwaliteit van de onderneming.	7
4. Aanvang/einde dienstverband.	8
5. Arbeidsduur en dienstrooster.	10
6. Functiegroepen en salarisschalen en -banden.	12
7. Bijzondere beloningen/verzuimuren.	16
8. Zon- en feestdagen.	20
9. Bijzonder verlof met behoud van salaris.	21
10. Verlof zonder behoud van salaris.	22
11. Scholing.	23
12. Vakantie.	24
13. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	27
14. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.	28
14a. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	
15. Uitkering bij overlijden.	31
16. Ziektekostenverzekering.	32
17. Ouderenbeleid.	33
18. Pensioenregeling.	34
19. Tussentijdse wijziging.	35
20. Duur van de overeenkomst.	36
<u>BIJLAGEN:</u>	
I. Lijst van functiegroepen.	37
II. Overeengekomen wijziging van de salarisschalen en -banden gedurende de contractperiode en salarisschalen en -banden behorend bij de functiegroepen.	39
III. Bijzondere afspraken.	43
IV. Wet verbetering Poortwachter	45

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	: Partij ter ene zijde.
Vakvereniging	: Elk der verenigingen als genoemd als partij ter andere zijde.
Werknemer	: Iedere werknemer (m/v), die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, met uitzondering van directieleden en stagiaires;
Arbeidsgehandicapte werknemer	: Iedere werknemer als bedoeld in art 2. van de Wet REA.
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 arbeidstijdregeling, welke 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.
Salaris	: Het maandsalaris, zoals aangeduid in bijlage II bij de overeenkomst.
Uurloon	: 0,64% van het salaris.
Inkomen	: Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegtoeslag, een consignatietoeslag 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.
Functievolwassen leeftijd	: De leeftijd waarop in de betreffende functiegroep tenminste het schaalsalaris bij 0 functie jaren wordt ontvangen.
Ondernemingsraad	: De terzake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
BW	: Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 1A

DEELTIJDWERKNEMER

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 2

Algemene verplichtingen van:

A. Partijen:

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

B. Werkgever:

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
2. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet REA zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is, gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten.
3. De werkgever zal, in het kader van de wet "gelijke behandeling mannen en vrouwen", geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij onmiddellijk hetzij middellijk, 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 bevorderingen en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
4. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst ter beschikking. De uitreiking van de CAO zal binnen 3 maanden na goedkeuring door de leden van de vakverenigingen plaatsvinden.
5. 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.
6. De werkgever zal de vakverenigingen faciliteiten bieden voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voorzover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.

C. Werknemer:

1. 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.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voorzover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de op het voor hem geldende rooster arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk te verrichten.
4. De werknemer is gehouden binnen het kader van orde, veiligheid, beveiliging en milieu in het bedrijf van de werkgever de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven, op te volgen.
5. Tenzij uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen, is het de werknemer verboden betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren. Indien de werkgever geen bezwaar heeft tegen het verrichten van nevenarbeid is de werknemer verplicht zich te houden aan de regels van de Arbeidstijdenwet.
6. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 3

Kwaliteit van de onderneming

De kwaliteit van de onderneming wordt niet alleen bepaald door de cijfers van groei en winst maar ook door de wijze waarop de onderneming bijdraagt aan de kwaliteit van het bestaan. Dit betreft allen die er werken, de afnemers en de omgeving. De onderneming erkent de vakverenigingen als een groep van partijen aan wie, evenals aan aandeelhouders, publiek, overheid en klanten, de onderneming verantwoording aflegt over aspecten van het gevoerde beleid terzake van de kwaliteit van de onderneming. Daartoe nodigt de onderneming de vakverenigingen tweemaal per jaar uit voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming.

Daarbij komt aan de orde:

1. belangrijke technische of commerciële ontwikkelingen;
2. plannen, waaronder investeringsplannen, welke tot belangrijke veranderingen in de bedrijfsproductie kunnen leiden;
3. ontwikkelingen in de kwantiteit en kwaliteit van de personeelsbezetting, waaronder informatie over andersoortige arbeidsovereenkomsten;
4. toetsing van bijzondere afspraken welke per periode bij protocol worden gemaakt, waaronder interne milieuzorg.

De werkgever zal deeltijdarbeid daar waar mogelijk bevorderen en een maximale souplesse tonen bij de realisering daarvan.

ARTIKEL 4

Aanvang/einde dienstverband

1. Bij het aangaan van een individuele arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij een kortere periode is overeengekomen.
2. Een dienstverband wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor een onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een 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. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 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 beëindigd, eindigt het dienstverband:

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst

1. Door opzegging door de werkgever:

met een termijn van tenminste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken; de maximum opzegtermijn bedraagt 26 weken, de minimum opzegtermijn 6 weken.
2. Door opzegging door de werknemer:

voor de werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn 6 weken.
3. Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand bedragen. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van enige maand.

b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst

de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 667 en 668 BW.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week bedraagt.

4. Het wettelijke opzegverbod tot ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst, geldt niet voor dienstverbanden waarvoor volgens het BW geen opzegtermijn vereist is.
5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid om uit te treden. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.

ARTIKEL 5 **Arbeidsduur en dienstroosters**

5.1. 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 inroostering van 23 roostervrije dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 36 uur gemiddeld per week.
- b. een verlengd 2-ploegenrooster waarbij gewerkt wordt in 2 diensten per dag, 7 dagen per week. Het rooster loopt 52 weken per jaar door. De werknemers, verdeeld over 3 ploegen, zijn beurtelings in de ochtend- en middagdienst ingedeeld. De werktijden liggen tussen 5:30 uur en 23:00 uur. Men werkt achtereenvolgens 3 ochtenddiensten en 3 middagdiensten, waarna er 3 vrije dagen zijn. De normale arbeidsduur per dienst bedraagt 7,75 uur. Door inroostering van 1 roostervrije dag bedraagt, met inachtneming van de in artikel 8 lid 4 aangegeven roosteronderbrekingen, op jaarbasis de arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.
- c. een 5-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud daarvan omvat en in een tijdsbestek van 52 weken 216 diensten aangeeft, bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dienst. Bovendien zijn aan dit rooster binnen genoemd tijdsbestek 13 opleidingsuren toegevoegd.

Toelichting: Een jaar heeft 365 dagen : 7 = 52.14 weken.

Derhalve is het aantal diensten per jaar bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week en diensten van 8 uur:

$(52.14 \times 33.6) : 8 = 219$ diensten

Daarnaast worden volgens artikel 8 lid 5 de werkzaamheden gedurende een collectieve stop van 48 en 72 uur = totaal 120 uur onderbroken.

Deze collectieve stop van 120 uur betekent gemiddeld per werknemer $120 : 5$ (het aantal ploegen) = 24 uur per werknemer = 3 diensten korter werken, zodat het bruto aantal diensten derhalve $219 - 3 = 216$ diensten bedraagt en het dienstrooster ononderbroken gedurende het gehele jaar doorloopt zonder onderbreking tijdens de stops. Van genoemde 24 uur worden 13 uur voor opleiding en werkoverleg ingepland zodat de totale arbeidstijd in 5-ploegendienst 216 diensten + 13 opleidingsuren bedraagt.

- d. Naast de onderbrekingen rond feestdagen, kan de werkgever voor daarvoor in aanmerking komende afdelingen of groepen van werknemers, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging nog een facultatieve stop van maximaal 48 uur vaststellen. Van de werknemers, die tijdens deze stop roostermatig hadden moeten opkomen, zal voor elke dienst een vakantiedag van hun vakantiegoed worden afgeboekt.
- e. Indien om bedrijfseconomische redenen overgegaan moet worden op een rooster dat niet in deze CAO staat beschreven zal de werkgever, de vakverenigingen terstond uitnodigen om te overleggen over de arbeidsvoorwaarden voor dat nieuwe rooster. Partijen zullen er alles aan doen om binnen een voor de situatie passende termijn tot overeenstemming over deze voorwaarden te komen.

5.2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.

5.3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

5.4. Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werken, kunnen daartoe niet meer verplicht worden. Tevens kunnen werknemers van 55 jaar en ouder die in ploegendienst werken, niet meer verplicht worden te gaan werken in een ploegendienstrooster met een roostermatig zwaardere belasting. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster waarbij voor werknemers van 55 jaar en ouder plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakverenigingen en personeelsvertegenwoordiging.

NB. De stop- en aanvangstijden van ploegendiensten rond feestdagen zijn aangegeven in artikel 8 lid 4 en 5.

ARTIKEL 6

Funciegroepen en salarisschalen en -banden

6.1. Indeling in functiegroepen en salarisschalen en -banden

- 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 of een salarisband. Een salarisschaal bestaat uit twee gedeelten, een leeftijdschaal en een functiejaarschaal. Een salarisband wordt begrensd door een minimum salaris en een maximum salaris. De salarisschalen en -banden zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal of -band waarin hijzelf is ingedeeld en eventueel het aantal functiejaren waarop zijn salaris is gebaseerd.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure die in Bijlage IB is opgenomen.

6.2. Toepassing van leeftijdschalen

Voorzover voor werknemers, afhankelijk van hun leeftijd en functiegroepindeling, een leeftijdschaal van toepassing is, treedt wijziging op met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.

6.3. Toepassing van functiejaarschalen

- a. Voorzover voor werknemers, afhankelijk van hun leeftijd en functiegroepindeling een functiejaarschaal van toepassing is, vindt jaarlijks per 1 januari herziening plaats door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de groep is bereikt.
- b. Indien het verlaten van de leeftijdschaal of de indiensttreding geschiedt na 30 juni, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- c. Bij aanstelling op of boven functievolwassen leeftijd, ontvangt de werknemer 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.

6.4. Toepassing van salarisbanden

Voorzover voor werknemers, afhankelijk van hun functiegroepindeling een salarisband van toepassing is, wordt jaarlijks een persoonlijk salaris vastgesteld. Bij de vaststelling spelen ervaring in de functie en vooral de beoordeling van de wijze van functievervulling een rol. Nadere regels omtrent de toepassing van salarisbanden zijn opgenomen in bijlage II.

6.5. Tijdelijk 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, welke 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 b. gestelde.

Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt wordt per dienst waarneming een toeslag van 0.15% op het salaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, welke 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 desbetreffende ploegendienst geldende percentage.

b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijk salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing.

Het bepaalde in 6.7a.2. en 6.7b.2. is niet van toepassing.

6.6. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

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 schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

6.7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

1. 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.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de salarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van andere redenen

1. Werknemers die als gevolg van andere redenen dan genoemd onder a. in een lagere ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende drie maanden in de hogere salarisschaal ingedeeld.

2. Na deze drie maanden wordt via inschaling een salaris 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 salarisverhoging. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaaalsalaris bij 0 functie jaren. Na het bereiken van de 57,5 jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

c. Op grond van medische redenen

1. 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.

2. 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 functieloon aanvragen.

3. Het onder b.2. van dit artikellid bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een arbeidsgehandicapte werknemer.

6.8. Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisband geldt

Werknemers die worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de desbetreffende salarisband ingedeeld. Daarbij zal het bepaalde in dit artikel sub. 7 gelden.

6.9. Uitvoeringsbepalingen

- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd in een lagere salarisschaal of -band worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 6 maanden kan worden verlengd.
- b. Het salaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het salaris 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 parttime werknemers - ontvangen een evenredig verlaagd inkomen. Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun salaris dienovereenkomstig gewijzigd. Dit houdt in dat dit salaris ook doorwerkt in de berekening van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.¹

¹ Voor de doorberekening van dit salaris in de pensioenbouw zijn afspraken met het pensioenfonds gemaakt.

ARTIKEL 7

Bijzondere beloningen/verzuimuren

7.1. Algemeen

De salarissen, bepaald op grond van artikel 6, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep 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.

7.2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

5-ploegendienst	:	27% van het salaris
verlengde 2-ploegendienst	:	18% van het salaris

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

- a. 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 resp. de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Ter overbrugging van de onder 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:
1e. tijdvak 80% van de inkomstenderving;
2e. tijdvak 60% van de inkomstenderving;
3e. tijdvak 40% van de inkomstenderving;
4e. tijdvak 20% van de inkomstenderving.

Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke 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.

- e. Indien de onder c. bedoelde werknemer van 5-ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de 5-ploegendienst in een andere ploegendienst heeft gewerkt, wordt de in laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het aanbouwtijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.
- f. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
- g. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst resp. in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herrekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.
- h. Indien de in sub. c. bedoelde werknemer de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt, zal de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd. Het restant van de toeslag stijgt mee met de CAO verhogingen.

7.4. Toeslag bij tijdelijke overplaatsing

- a. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling, behorende bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.
- b. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een lagere betaling geldt, dan zal de oorspronkelijke betaling blijven gelden.
- c. Bij tijdelijke overplaatsing wegens bedrijfsredenen, naar een andere dienst of naar een andere ploeg van dezelfde dienst wordt een éénmalige toeslag van 0,25% van het salaris toegekend.
- d. Indien een werknemer meer uren werkt wordt voor elk meer gewerkt uur een toeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt 150% van het voor de werknemer geldend uurloon + ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst. 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.
- e. 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.

7.5. Algemeen reserves in 5-ploegendienst en verlengde 2-ploegendienst

De werknemer die in 5-ploegendienst en verlengde 2-ploegendienst de functie van Algemeen reserve bekleedt, heeft recht op 1 extra vrije dienst per maand. Voor het tellen van het aantal te werken diensten wordt het rooster gevolgd van de ploeg die voor de eerste dienst van het kalenderjaar wordt ingeroosterd.

7.6. Vergoeding voor consignatie

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag t/m vrijdag 0.75%, op zaterdagen 2.5% en op zon- en feestdagen 4% van hun salaris. In

het geval men tijdens de consignatie werkzaamheden op het bedrijf moet verrichten ontvangt men een overwerkvergoeding conform artikel 7.9.

7.7. 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 0.75% van zijn salaris.

7.8. 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.

Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake, wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen.

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

7.9. Beloning overwerk

a. Voor werknemers in de salarisschalen A t/m I geldt de hiernavolgende regeling:

De overuren worden per uur betaald met een toeslag op het uurloon + ploegentoeslag. De totale vergoeding inclusief de toeslag bedraagt dan als volgt:

- voor uren vallende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur 150% van het uurloon + ploegentoeslag;
- voor uren vallende tussen zaterdag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur 175% van het uurloon + ploegentoeslag;
- voor uren vallende tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 06.00 uur en uren op feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur 200% van het uurloon + ploegentoeslag;
- voor uren, besteed aan productievoorbereidende werkzaamheden, vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgende op een feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door betrokken werknemer daaraan is deelgenomen, 200% van het uurloon + ploegentoeslag.

b. Overuren kunnen, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gecompenseerd door vrije uren. Deze vrije tijd moet uiterlijk voor het einde van de zesde daarop volgende maand worden opgenomen. Partijen zullen de uitwerking van deze verruimde regeling evalueren. Afwijkende uren op zaterdag en zondag worden bij voorkeur gecompenseerd door vrije uren op dezelfde dagen. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt 100% van het uurloon + ploegentoeslag ingehouden voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, 125% van het uurloon + ploegentoeslag voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur en 150% van het uurloon + ploegentoeslag voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 06.00 uur.

7.10. Uitbetaling

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

7.11. Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster

1. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie resp. afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van resp. 80-, 60-, 40- en 20% van die inkomstenderving.
2. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. 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.
3. Naast de afbouw, als omschreven in 1. wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomstenstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van leeftijds- c.q. functiejaerverhogingen, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.
4. Behoudens bij hernieuwde deelname, zal vanaf de 57,5 jarige leeftijd de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd. Het restant van de toeslag stijgt mee met de CAO verhogingen.

7.12. Werknemers in de verlengde 2- en 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een niet op zondag vallende feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 100% van het uurloon per op die feestdag gewerkt uur.

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

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 9 uur, vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. 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.
- b. 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 welke de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond 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.

ARTIKEL 8

Zon- en feestdagen

- 8.1.** Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in verlengde 2- of 5-ploegendienst betreft.
- 8.2.** Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei, ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
- 8.3.** 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 tot 24.00 uur, met uitzondering van het in 8.4. t/m 8.6. bepaalde.
- 8.4.** Stop- en aanvangstijden rond feestdagen voor werknemers in de verlengde 2-ploegendienst: De werkzaamheden worden in het kalenderjaar als volgt onderbroken: ingaande 24 december bij aanvang van de middagploeg tot 27 december bij aanvang van de middagploeg; ingaande 31 december bij aanvang van de middagploeg tot 2 januari bij aanvang van de middagploeg.
Van werknemers die op 24 december en/of 31 december roostermatig in de middagdienst op hadden moeten komen, wordt een halve vakantiedag afgeboekt van hun vakantietegoed.
- 8.5.** De werkzaamheden in 5-ploegendienst worden, met uitzondering van de bewakingsdiensten, 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.

Werknemers, werkzaam in de bewakingsdiensten krijgen voor iedere gewerkte dienst tijdens de bovenomschreven stops 1,5 vervangende dienst vrijaf, onverminderd het bepaalde in artikel 7 lid 12 terzake van de beloning.

ARTIKEL 9

Bijzonder verlof met behoud van salaris

9.1. Teneinde werknemers in de gelegenheid te stellen de navolgende gebeurtenissen bij te wonen, wordt verlof met behoud van inkomen toegekend:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis/crematie van de duurzame partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer, alsmede van één van de ouders of ouders van de duurzame partner;
- b. gedurende twee dagen of diensten bij het overlijden of begrafenis/crematie van niet tot het gezin behorende kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
- c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders der duurzame partner, kleinkinderen;
- d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag of dienst in de betreffende of volgende week, waarin de betrokkene normaal arbeid had moeten verrichten;
- e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende één dag of dienst bij 12 ½, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- g. gedurende 2 dagen of diensten bij bevalling van de duurzame partner op te nemen binnen 4 weken(dit is inclusief kraamverlof);
- h. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- i. gedurende de vereiste tijdsduur voor een bezoek aan huisarts, tandarts of specialist, indien dit bezoek niet buiten de werktijd mogelijk is.

9.2. De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakverenigingen;
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

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

ARTIKEL 10

Verlof zonder behoud van salaris

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

- de werknemer dit minstens twee dagen van te voren aan de werkgever verzoekt;
- het bedrijfsbelang afwezigheid toestaat.

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

ARTIKEL 11

Scholing

- 11.1** Indien de door de werkgever opgestelde interne scholingsplannen daartoe aanleiding geven kan voor maximaal 20 uur per jaar over de tijd van de werknemer worden beschikt, zonder dat hiervoor een vergoeding wordt gegeven. Het aantal uren dat aan scholing wordt besteed zal gelijkelijk worden verdeeld door bedrijf en werknemer.
- 11.2** De werkgever biedt iedere werknemer de mogelijkheid om zich gedurende tenminste drie dagen per jaar (d.i. 24 uur) door scholing verder te bekwamen. Als regel zal dit scholing betreffen welke door de werkgever bijvoorbeeld in de onder sub.1 bedoelde scholingsprogramma's wordt aangeboden; indien de werkgever geen initiatief daartoe neemt, kan ook de werknemer het initiatief nemen.

ARTIKEL 12

Vakantie

12.1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

12.2. Duur der vakantie

- a. Behoudens het wettelijk recht op vakantie van 20 dagen of diensten verwerft de werknemer per vakantiejaar een bovenwettelijk recht op een vakantie met behoud van salaris van 5 dagen of diensten.
- b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar een bovenwettelijk recht op 2 extra dagen vakantie met behoud van salaris.
- c. De werknemer, die ingedeeld is in een salarisband, ontvangt als compensatie voor het niet-honoreren van overwerk, een bovenwettelijk recht op 2 diensten extra vakantie per jaar.
- d. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55-, 60-, resp. 62-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar, een bovenwettelijk recht op 6, 7, 8, resp. 9 dagen vakantie met behoud van salaris.
- 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.

12.3. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 21 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever zo tijdig mogelijk vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- d. 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 de werknemer als gevolg daarvan lijdt.

12.4. Overige vakantiedagen

- a. De werkgever kan van de overige vakantiedagen ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de Ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

12.5. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantie-rechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Vakantie-rechten, die door de werknemer niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na afloop van het jaar waarin zij zijn verworven, vervallen.

12.6. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - 1. ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - 2. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - 3. zwangerschap of bevalling.
- c. In de sub b genoemde gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over een in de wet genoemde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld worden.
- d. Indien een onderbreking der werkzaamheden als sub c bedoeld in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- e. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.

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

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 sub b onder 1 en 2 alsmede in artikel 9 lid 1, kunnen in een voorkomend geval met instemming van de werknemer worden aangemerkt als vakantie. De werknemer behoudt in dit geval tenminste recht op de wettelijke minimum vakantie.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is en vakantie wil opnemen dient de werknemer hiertoe een verzoek bij de werkgever in te dienen.

12.8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst 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.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

12.9. Vervangende betaling

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 8 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld.

12.10. Uitvoeringsbepaling

De werknemer die volgens rooster op zaterdag en zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen.

De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

ARTIKEL 13

13.1. Vakantietoeslag

- a.** Per kalenderjaar wordt aan de werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd ter hoogte van 8,33% van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende inkomen. Voor werknemers die de functievolvassen leeftijd hebben bereikt , geldt daarbij een minimum van €1640,--, bij de uitbetaling in 2006 geldt een minimum van €1661,- en bij de uitbetaling in 2007 geldt een minimum van €1682.
Op de vakantietoeslag wordt een voorschot ter grootte van het inkomen van de maand april uitbetaald in de maand mei.
- b.** Bij indienst- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de vakantietoeslag naar evenredigheid worden vastgesteld.
- c.** Eventueel te veel betaalde vakantietoeslag zal op het laatste salaris worden ingehouden.
- d.** Tegelijk met de eindejaarsuitkering vindt de eindafrekening plaats.
Deze eindafrekening wordt berekend door op een bedrag ter grootte van de eindejaarsuitkering, het in mei uitbetaald voorschot in mindering te brengen.

13.2. Eindejaarsuitkering

- a.** De werknemer heeft per jaar recht op een extra uitkering ter hoogte van 8,33 % van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende inkomen.
- b.** De uitkering vindt plaats in december.
- c.** Bij indienst- dan wel uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de eindejaarsuitkering naar evenredigheid worden vastgesteld, met dien verstande dat bij uitdiensttreding de uitkering zal worden gedaan in de maand volgend op het uit dienst gaan.

ARTIKEL 14

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt.

- 14.1** Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 14.2.1.** Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 70% van het inkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het inkomen.
- 14.2.2.** Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het inkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
- 14.2.3.** Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende inkomen en de uitkering krachtens WAO tot 100% van het inkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 6 lid 7 onder c van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 14.2.4.** Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het inkomen. Voor de berekening van deze aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 14.2.5.** Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van voor de wetwijziging (1 augustus 1993).
- 14.3.** Onder inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 14.4.** De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
- 14.5.** De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde

- 14.5.1.** loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- 14.5.2.** loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- 14.5.3.** aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Uitvoeringsinstelling;
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - misbruik maakt van de voorziening.
- 14.5.4.** Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

ARTIKEL 14a

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling 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 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)/WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

- a.** Gedurende de eerste periode van 104 weken.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 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 Coördinatiewet SV, worden doorbetaald met als ondergrens het minimumloon.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 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 100% van het maandinkomen.

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 Coördinatiewet SV, worden

doorbetaald.

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.

Indien een werknemer in deze tweede periode van 52 weken, in het kader van reïntegratie in de onderneming werkzaam is, waarbij arbeidstherapie gelijkgesteld wordt aan werken, zal over de gewerkte uren 100% worden uitbetaald.

Pensioenopbouw zal, voor zover fiscaal toelaatbaar, ongewijzigd worden voortgezet.

5. Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA criteria), ontvangen gedurende de tweede periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

6. Artikel 14 lid 3, 4, 5 zijn van overeenkomstige toepassing.

b. Na afloop van de tweede periode van 52 weken.

Indien de werknemer na afloop van de tweede periode van 52 weken (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt blijft, gelden de navolgende bepalingen.

- 1.** Gestreefd zal worden naar herplaatsing binnen de onderneming, indien dit niet mogelijk blijkt nadat de mogelijkheden voldoende zijn onderzocht, zal ontslag worden aangevraagd.
- 2.** Beloning indien minder dan 35% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte en indien en voor zover in dienst van de werkgever.
Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt, gelden de bepalingen van artikel 6 lid 7c.
- 3.** Beloning indien tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte en indien en voor zover in dienst van de werkgever.
Het loon van de werknemer bestaat uit de volgende componenten:
Salaris dat met werken wordt verdiend;
Een toeslag overeenkomstig de bepalingen van artikel 6 lid 7c;
Een uitkering krachtens de WGA.

ARTIKEL 15
Uitkering bij overlijden

- 15.1.** 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 inkomen, bruto voor netto. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WIA en de Toeslagenwet.
- 15.2.** 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.
- 15.3.** Onder laatstelijk rechtens toekomend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
- 15.4.** Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WIA.

ARTIKEL 16
Ziektekostenverzekering

De niet ingevolge de Ziekenfondswet verplicht verzekerde werknemer, die deelneemt aan een door of vanwege de werkgever gesloten collectieve ziektekostenverzekering, ontvangt van de werkgever een compensatie ter grootte van 60% van de premie van de standaardpolis, WTZ-bijdrage en nominale AWBZ-premie. Voor voorzieningen, welke het dekkingspakket van de standaardpolis te boven gaan, is de werkgever géén premiecompensatie verschuldigd.

Indien de werknemer niet deelneemt aan de vanwege de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering, ontvangt hij geen compensatie. (Deze bepaling is van kracht tot 1 januari 2006. Partijen zullen in verband met de invoering van de nieuwe basisverzekering ziektekosten eind 2005 overleggen over de gevolgen van deze invoering. Uitgangspunt van de werkgever is dat de totale werkgeverslasten hierdoor niet zullen wijzigen)

ARTIKEL 17 **Ouderenbeleid**

17.1. Vrije diensten voor oudere werknemers

- a. De werknemer in ploegendienst kan met ingang van het kwartaal waarin hij de 55 jarige leeftijd heeft bereikt tot het bereiken van de 59 jarige leeftijd, 1 dienst extra vrij per kwartaal opnemen.
- b. De extra vrije tijd die alle werknemers kunnen opnemen wordt als volgt:
- | | |
|---------|---------------------|
| 59 jaar | 16 uur per kwartaal |
| 60 jaar | 24 uur per kwartaal |
| 61 jaar | 32 uur per kwartaal |
| 62 jaar | 44 uur per kwartaal |
- c. Over de opgenomen vrije diensten ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per dienst. Deze korting van 15% zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- d. De werknemer die van deze extra vrije diensten gebruik wenst te maken zal vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal in overleg met de werkgever vaststellen op welke dagen hij deze vrije diensten opneemt. Verschuiving naar een volgend kalenderkwartaal is niet mogelijk.

17.2. Periodiek Bedrijfsgeneeskundig Onderzoek

Werknemers van 50 jaar en ouder zullen 1 x per 2 jaar worden uitgenodigd voor deelname aan het Periodiek Bedrijfsgeneeskundig Onderzoek.

17.3. Pensioneringscursus

Werknemers van 62 jaar kunnen, samen met hun partner, op kosten van de onderneming deelnemen aan een pensioneringscursus.

17.4 Ouderen en ploegendienst

Werknemers in de ploegendienst, geboren in 1940, 1941 en 1942 kunnen vanaf de maand waarin ze 61 jaar worden op eigen verzoek in de dagdienst worden geplaatst, met behoud van volledige ploegentoeslag.

ARTIKEL 18
Pensioenregeling

- 18.1** In de onderneming van de werkgever bestaat een pensioenregeling waarvan deelname voor de werknemers verplicht is op basis van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
- 18.2** De bestaande pensioenregeling zal pas worden gewijzigd als voor deze wijziging overeenstemming is bereikt met de Vakverenigingen.
- 18.3** Iedere 3 jaar, voor het eerst per 1 juli 1997, zullen de CAO-partners overleggen over een eventuele bijstelling van de franchise. Bij overeenstemming over een dergelijke bijstelling zal deze worden ingevoerd.

ARTIKEL 19
Tussentijdse wijziging

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

ARTIKEL 20

Duur van de overeenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 oktober 2004 en eindigt per 31 maart 2007 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde

VHP Veiligheidspapierfabriek Ugchelen BV
te Ugchelen

Partij ter andere zijde

FNV Bondgenoten
te Utrecht

CNV BedrijvenBond
te Houten

De Unie
te Culemborg

Bijlage I

Lijst van functiegroepen

De indeling in ORBA-punten van de functiegroepen is als volgt:

Functiegroep A	34,5	t/m	53,5	punten
B	54	t/m	73	punten
C	73,5	t/m	92,5	punten
D	93	t/m	112	punten
E	112,5	t/m	131,5	punten
F	132	t/m	151	punten
G	151,5	t/m	170,5	punten
H	171	t/m	190	punten
I	191	t/m	210	punten

De indeling van de functiegroepen K t/m P (was 211 t/m 350 punten ORBA) vindt plaats in het Hay-systeem.”

B. Beroepsprocedure functie-indeling

- 1.1. Voor iedere functievervuller of diens chef die zich niet kan verenigen met de procedure en/of de indelingsbeslissing, bestaat de mogelijkheid tegen deze beslissing in beroep te gaan. Het beroep wordt ingediend bij het hoofd P&O, schriftelijk en voldoende beargumenteerd. Het hoofd P&O draagt zorg voor tijdige doorzending (binnen 2 weken) aan de begeleidingscommissie en bevestigt schriftelijk de ontvangst van het beroep aan de betrokkene.
- 1.2. De begeleidingscommissie nodigt in haar vergadering het hoofd P&O uit tot het geven van een toelichting op de bij de functie-indeling gevolgde procedure en toetst het beroep aan de gegeven toelichting.
- 1.3. Indien de begeleidingscommissie het beroep niet gegrond acht, wordt door het hoofd P&O aan de indiener hiervan schriftelijk mededeling gedaan, alsmede van de motieven op grond waarvan de begeleidingscommissie tot haar standpunt is gekomen.
- 1.4. Indien de begeleidingscommissie het beroep gegrond acht, verzoekt de commissie het hoofd P&O de indeling te heroverwegen. Dit leidt tot een tweede indelingsadvies aan de directie en een tweede indelingsbeslissing door de directie. Aan de functievervuller, de chef en de begeleidingscommissie wordt hiervan schriftelijk mededeling gedaan, alsmede van de motieven op grond waarvan de directie tot haar standpunt is gekomen.
- 1.5. De beroepsprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de indiener instemt met de niet-gegrond-verklaring van zijn beroep (punt 1.3) resp. instemt met de tweede indelingsbeslissing van de directie (punt 1.4).

- 2.1. Indien de onder 1. aangegeven weg niet binnen twee maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan deze werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. Een dergelijk beroep wordt dan overeenkomstig bestaande afspraken behandeld door een ad-hoc-commissie, bestaande uit één of meer deskundigen van de betrokken vakvereniging(en) en één of meer deskundigen van AWWN. Deze commissie neemt het bezwaar in behandeling, hoort partijen, stelt een onderzoek in, zo nodig ter plaatse, en doet een bindende uitspraak. Bij dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de beschikbare schriftelijke functie-informatie; indien de deskundigen het noodzakelijk vinden wordt alsnog een functie-omschrijving opgesteld.
- 2.2 Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2.1. wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur laat zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar adviseren door een deskundige functiewaardering van AWWN.
- 2.3 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, tenzij bij de aanvraag tot indeling een vroeger tijdstip is overeengekomen.

Bijlage II **Overeengekomen wijzigingen gedurende de contractperiode**

LEEFTIJDSCHAAL PER 1 APRIL 2003 (inclusief een verhoging van 2,5%)

leeft/jr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
16	602								
17	744								
18	930								
19	1.149	1.279							
20	1.288	1.425	1.481						
21	1.427	1.467	1.521	1.545	1.627				
22	1.467	1.505	1.559	1.585	1.674	1.720			
23	1.505	1.544	1.600	1.627	1.717	1.766	1.834		
24				1.668	1.760	1.813	1.880	1.952	
25						1.860	1.931	2.004	2.080
26							1.979	2.056	2.133
27								2.109	2.188
28									2.246

FUNCTIEJAREN PER 1 APRIL 2003

Functiejr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	1.505	1.544	1.600	1.668	1.760	1.860	1.979	2.109	2.246
1	1.532	1.575	1.635	1.705	1.799	1.904	2.026	2.160	2.303
2	1.561	1.608	1.671	1.740	1.839	1.949	2.074	2.211	2.361
3	1.592	1.642	1.706	1.776	1.879	1.991	2.122	2.259	2.419
4	1.623	1.674	1.741	1.813	1.917	2.037	2.171	2.312	2.475
5	1.649	1.707	1.776	1.850	1.959	2.081	2.218	2.363	2.533
6			1.813	1.886	1.998	2.125	2.266	2.413	2.589
7				1.925	2.037	2.171	2.314	2.463	2.647
8					2.077	2.214	2.363	2.514	2.705
9						2.257	2.411	2.567	2.762
10							2.459	2.616	2.820
11								2.666	2.877
12									2.934

SALARISBANDEN PER 1 APRIL 2003

functie groep	functie minimum	functie salaris	persoonlijk maximum	richtbedr. periodiek
K	2.282	3.257	3.909	68
L	2.552	3.652	4.368	74
M	2.885	4.117	4.926	81
N	3.289	4.683	5.607	91
O	3.783	5.374	6.435	106
P	4.378	6.223	7.453	119

LEEFTIJDSCHALEN PER 1 OKTOBER 2005 (inclusief een verhoging van 1,25%)

leeft/jr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
16	610								
17	753								
18	942								
19	1.163	1.295							
20	1.304	1.443	1.499						
21	1.445	1.485	1.540	1.564	1.647				
22	1.485	1.524	1.578	1.604	1.695	1.742			
23	1.523	1.563	1.620	1.647	1.739	1.788	1.857		
24				1.689	1.782	1.836	1.904	1.976	
25						1.883	1.955	2.029	2.106
26							2.004	2.082	2.160
27								2.135	2.216
28									2.274

FUNCTIEJAREN PER 1 OKTOBER 2005

functiejr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	1.524	1.563	1.620	1.689	1.782	1.883	2.004	2.135	2.274
1	1.551	1.595	1.655	1.726	1.822	1.928	2.052	2.187	2.332
2	1.580	1.628	1.692	1.762	1.862	1.973	2.100	2.239	2.391
3	1.612	1.663	1.727	1.798	1.902	2.016	2.148	2.287	2.449
4	1.643	1.695	1.763	1.836	1.941	2.062	2.198	2.341	2.506
5	1.670	1.728	1.798	1.873	1.983	2.107	2.246	2.392	2.565
6			1.836	1.909	2.023	2.152	2.294	2.443	2.622
7				1.949	2.062	2.198	2.343	2.494	2.680
8					2.103	2.242	2.393	2.546	2.738
9						2.285	2.441	2.599	2.797
10							2.490	2.649	2.855
11								2.699	2.913
12									2.970

SALARISBANDEN PER 1 OKTOBER 2005

functie groep	functie minimum	functie salaris	persoonlijk maximum	richtbedr. periodiek
K	2.311	3.298	3.958	69
L	2.584	3.698	4.423	75
M	2.921	4.169	4.988	82
N	3.330	4.742	5.677	93
O	3.831	5.441	6.515	107
P	4.433	6.301	7.546	121

LEEFTIJDSCHALEN PER 1 OKTOBER 2006 (inclusief een verhoging van 1,25%)

leeft/jr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
16	617								
17	763								
18	953								
19	1.178	1.311							
20	1.320	1.461	1.518						
21	1.463	1.504	1.559	1.584	1.668				
22	1.504	1.543	1.598	1.624	1.716	1.763			
23	1.542	1.583	1.640	1.668	1.760	1.811	1.880		
24				1.710	1.804	1.859	1.927	2.001	
25						1.907	1.979	2.054	2.132
26							2.029	2.108	2.187
27								2.162	2.244
28									2.303

FUNCTIEJAREN PER 1 OKTOBER 2006

functiejr	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	1.543	1.583	1.640	1.710	1.804	1.907	2.029	2.162	2.303
1	1.571	1.615	1.676	1.748	1.845	1.952	2.077	2.214	2.361
2	1.600	1.649	1.713	1.784	1.886	1.998	2.126	2.267	2.420
3	1.632	1.683	1.749	1.821	1.926	2.041	2.175	2.316	2.480
4	1.663	1.716	1.785	1.859	1.965	2.088	2.226	2.370	2.538
5	1.691	1.750	1.821	1.896	2.008	2.133	2.274	2.422	2.597
6			1.859	1.933	2.048	2.178	2.323	2.473	2.655
7				1.973	2.088	2.226	2.372	2.525	2.714
8					2.129	2.270	2.422	2.578	2.773
9						2.314	2.471	2.631	2.832
10							2.521	2.682	2.891
11								2.733	2.950
12									3.007

SALARISBANDEN PER 1 OKTOBER 2006

functie groep	functie minimum	functie salaris	persoonlijk maximum	richtbedr. periodiek
K	2.339	3.339	4.007	70
L	2.617	3.744	4.478	76
M	2.958	4.221	5.050	83
N	3.372	4.801	5.748	94
O	3.879	5.509	6.596	109
P	4.488	6.379	7.640	122

Toepassing van de salarisbanden:

- 1 Benoeming van een werknemer in een functiegroep K t/m P betekent dat zijn functieniveau en zijn salaris wordt vastgesteld volgens het HAY-systeem in de uitwerking zoals die binnen het concern ArjoWiggins geldt.
2. Voor de werknemer die op 1 april 2002 een dienstverband met de werkgever heeft en is ingedeeld in een van de functiegroepen K t/m P, geldt als overgangsregeling dat de indeling als bedoeld onder sub 1 geen negatieve gevolgen heeft voor het huidige salaris en het perspectief, dat bij voortzetting van de oude situatie binnen de bij het salaris geldende band zou bestaan.

Bijlage III

Bijzondere afspraken

1. Werkgeversbijdrageregeling

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en de FNV Bondgenoten, de CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden. Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zal overeenkomstig bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

2. Kinderopvang

De werkgever betaalt voor werknemers die voor hun kind tot en met het laatste basisschooljaar gebruik maken van een erkende instelling voor kinderopvang 1/6 deel van de kosten en in geval van eenoudergezinnen 1/3 deel van de kosten. Een en ander indien en voor zover wordt voldaan aan de Wet kinderopvang.

3. Spaarregelingen

Werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld om deel te nemen aan een spaarloonregeling tot het wettelijk vastgestelde maximum.

Werknemers kunnen deelnemen aan een premiespaarregeling met een bruto werkgeversbijdrage. Nadere bepalingen zijn opgenomen in de desbetreffende regeling.

4. Employability

Voor de uitvoering van het employabilitybeleid wordt additioneel 1% van de loonsom ter beschikking gesteld. Het beleid is er op gericht te groeien naar een zoveel mogelijk persoonlijk budget.

Werknemers waarvan is komen vast te staan dat de functie komt te vervallen, worden hierover geïnformeerd en genieten een hoge prioriteit bij de toekenning van middelen voor bij- of omscholing of loopbaanbespreking met een externe deskundige ter verkrijging van een in- of externe functie.

5. Scholingsfonds

Indien VHP Veiligheidspapierfabriek Ugchelen B.V. gebruik wenst te maken van opleidingssubsidies uit het Europees Sociaal Fonds, zal de aanvraag daartoe worden ingediend via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De onderneming verstrekt via de VNP of zelf een vrijwillige bijdrage teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering. Arbeidstijdenwet

Gelet op het bepaalde in de Arbeidstijdenwet is de overlegregeling van toepassing. Dit houdt in dat in overleg met de lokale Ondernemingsraden afspraken gemaakt kunnen worden over het benutten van de ruimte tussen de standaardregeling en de overlegregeling.

6. Calamiteiten- en zorgverlof

De huidige beleidslijn met betrekking tot calamiteiten- en zorgverlof blijft gehandhaafd. Verzoeken in dit kader worden beoordeeld met inachtneming van goed werkgeverschap.

7. Eenmalige uitkering

In juli 2005 zal iedere werknemer die op 1 juli 2005 in dienst is een eenmalige uitkering ontvangen van €200,= bruto bij een voltijddienstverband. Parttimers ontvangen een uitkering naar rato.

8. Resultaatafhankelijk beloning.

Indien de resultaten over 2005 en 2006 van de onderneming daartoe aanleiding geven, zal een resultaatafhankelijke uitkering worden toegekend volgens onderstaande staffel.

Bij een resultaat na belastingen van:

tussen 1 en 1,5 miljoen euro:	€200 bruto;
tussen 1,5 en 2,5 miljoen euro:	€300 bruto;
meer dan 2,5 miljoen euro:	€400 bruto.

De uitkeringen gelden bij een voltijddienstverband, parttimers ontvangen een uitkering naar rato. De uitkering wordt uitbetaald zodra de resultaten door middel van de accountantsverklaring zijn vastgesteld.

9. Pensioenen.

Per 1 januari 2006 vervalt de prepensioenregeling en wordt de pensioenleeftijd 65 jaar; opgebouwde individuele prepensioenrechten worden omgezet naar persoonlijk pensioenspaarkapitaal. Door wijziging van de franchise en het opbouwpercentage van de pensioenregeling en indien nodig een selectieve eenmalige storting in de persoonlijke spaarmodule, krijgt op 1 januari 2006 iedere medewerker die deelnemer is aan de pensioenregeling bij Stichting Pensioenfonds de Eendragt, de garantie dat, door uitruilen tegen een lager ouderdomspensioen vanaf 65 jaar, op de leeftijd van maximaal 63 ½ jaar een prepensioenuitkering van tenminste 75% van het laatstverdiende salaris gefinancierd kan worden, waarbij de hoogte van het ouderdomspensioen het niveau houdt van het bereikbare ouderdomspensioen per 31 december 2005.

10. Vakbondscontributie.

Met ingang van 2005 bestaat er voor de werknemer de mogelijkheid de contributie van zijn lidmaatschap van de vakvereniging uit het bruto loon te betalen, een en ander voor zover fiscaal is toegestaan. De wijze waarop dat zal gebeuren wordt door de werkgever nog nader bekendgemaakt.

11. Ouderenbeleid

Een nadere studie zal plaatsvinden met betrekking tot de CAO bepalingen in relatie tot ouderenbeleid.

12. Uitzendkrachten.

De bestaande praktijk van betaling van uitzendkrachten volgens de salaristabel van de CAO zal worden voortgezet.

Bijlage IV
Wet verbetering Poortwachter

1. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO/WGA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-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 104 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/WGA-uitkering uit te stellen.
2. 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 het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
3. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het 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.
4. 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, reïntegratieverslag, aanvraag WAO/WGA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. 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.