

#234102

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor:

Het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

Looptijd:

1 januari 2005 tot en met 30 juni 2007

Inhoudsopgave

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

<i>Artikel</i>	<i>Bladzijde</i>	<i>Omschrijving</i>
1	3 4	A. Werkingssfeer B. Definities
2	6	Algemene verplichtingen der partijen
3	7	Verplichtingen van de werkgever
4	10	Verplichtingen van de werknemer
5	11	Werkgelegenheid
6	13	Indienstneming en ontslag
7	15	Arbeidsduur en dienstrooster
8	17	Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen
9	19	Bijzondere beloningen
10	21	Zon- en feestdagen
11	22	Geoorloofd verzuim/schorsing
12	26	Vakantie
13	30	Vakantietoeslag
14	31	Arbeidsongeschiktheid
15	34	Aanvullende arbeidsongeschiktheidsregeling
16	35	Vergoeding ziektekosten
17	36	Arbo-zorg, verzuimpreventie, controle- en handhavingsbeleid
18	37	Opleiding en scholing en arbeidsmarktbeleid
18A	37	Reglement functioneringsgesprekken
19	38	Spaarloon
19A	38	Bijdrage spaarloon/levensloop

<i>Artikel</i>	<i>Bladzijde</i>	<i>Omschrijving</i>
20	39	Pensioenregeling
21	40	Vaste Commissie
22	41	CAO à la carte
23	42	Kinderopvang
24	43	Bedrijfsreglement
25	44	Tussentijdse wijzigingen
26	45	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst
Bijlage I	46 48	A. Referentieraster B. Beroepsprocedure functiewaardering
Bijlage II	50	Loonschalen
Bijlage III	53	Protocol
Bijlage IV	56	Opleiding en scholing
Bijlage V	63	Reglement voor de Vaste Commissie

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

de Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen "Kartoflex" gevestigd te 's-Gravenhage

als partij ter ene zijde,

en de

FNV Kunsten, Informatie en Media gevestigd te Amsterdam

CNV BedrijvenBond gevestigd te Houten

elk als partijen ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen van rechtswege geëxpireerde CAO met ingang van 1 januari 2005 voor de tijd van 30 maanden zal worden voortgezet tot en met 30 juni 2007 met de volgende inhoud:

Artikel 1

A

Werkingsfeer

Onder kartonnage- en/of flexibele verpakkingenbedrijf wordt verstaan ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak (tenminste 50% van de fte's) verpakkingen, ge- en verbruiksgoederen, displays, behangselpapier en/of halffabrikaten - alles in de ruimste zin des woords - maken door het be- of verwerken van één of meer van de volgende materialen; karton, papier, aluminiumfolie, cellulosefilm en flexibele kunststoffilm.

Hiertoe wordt gebruik gemaakt van één of meer van de volgende processen:

- het bewerken of verwerken van karton of kartonprodukten tot (andere) kartonprodukten door middel van het snijden, buigen, rillen, ritsen, slitsen, stanzen, (be)plakken, rollen en drukken van karton of kartonprodukten;
- het ontwerpen en vervaardigen van stansvormen en stempels;
- het bedrukken in flexographie en koperdiepdruk of offset;
- lamineren;
- het opbrengen van coatings;
- het vervaardigen van zakken en draagtassen;
- het vervaardigen van rollen ten behoeve van inpakmachines alsmede zgn. apparaatrollen;
- andere werkzaamheden ten behoeve van bewerking van zakken en rollen uit papier en kunststof en bewerking van karton.

B

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon aangesloten bij partij ter ene zijde die het kartonnage- en/of flexibele verpakkingenbedrijf als bedoeld in artikel 1A uitoefent;
- b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer: 1. iedere werknemer 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 stagiaires en vakantiewerkers;
- 2. de thuiswerker, die een functie vervult die is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze CAO, indien en voorzover hij gewoon is:
 - I. al het aangeboden werk, mits het passende arbeid is, dat binnen 36 uur per week gemiddeld op jaarbasis door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden. De werkweek kan met wederzijds goedvinden korter gesteld worden, echter niet korter dan de helft van de normale arbeidsduur van 36 uur per week;
 - II. al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid - dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker - te bepalen termijn af te leveren;
 - III. het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
 - IV. zich te houden aan de ingevolge artikel 12 lid 5 sub c met de werkgever overeengekomen vakantieperiode;
 - V. meer dan 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen;
- d. maand: een kalendermaand;
- e. week: een periode van zeven etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale
 arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;

- h. uurloon: het maandsalaris vermenigvuldigd met 1/156;
- i. uurinkomen: het uurloon verhoogd met ploegentoeslag;
- j. maandsalaris: het maandsalaris als geregeld in bijlage II van deze CAO;
- k. maandinkomen: het maandsalaris verhoogd met ploegentoeslag;
- l. jaarinkomen: 12 maal het maandinkomen;
- m. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- n. ondernemings-
commissie: de personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen met in de regel minder dan 50 werknemers;
- o. Vaste Commissie: de commissie bedoeld in artikel 21;
- p. *BW*: *Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk wetboek*;
- q. *ATW*: *Arbeidstijdenwet 1995*;
- r. uitzendkracht: ledere natuurlijke persoon die ingeschreven staat bij een uitzendbureau en met dat bureau een arbeidsverhouding aangaat tot het verrichten van werkzaamheden (arbeid) ten behoeve van een werkgever.

Artikel 2

Algemene verplichtingen der partijen

1. Partij ter ene zijde verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. De vakverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen in de onderneming van de werkgever te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
4. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, generlei aktie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in artikel 25, en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van de bedrijfsvoering, ook indien de verstoring door derden zou zijn veroorzaakt.
5. Partijen zijn overeengekomen tenminste tweemaal per jaar met elkaar overleg te voeren over relevante ontwikkelingen in de bedrijfstak, waaronder het milieu en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid in de bedrijfstak.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 25.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst (of het in artikel 24 bedoelde bedrijfsreglement) bepaalde.
Evenmin zal de werkgever, anders dan via erkende uitzendbureaus - rekening houdende met het bepaalde in artikel 5 lid 5 sub d - werkzaamheden, in het kader van het in bijlage I van deze CAO gestelde, laten verrichten tegen andere voorwaarden dan in deze CAO zijn overeengekomen. Tevens verbindt hij zich geen der bij hem in dienst zijnde werknemers zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten in een andere onderneming, tenzij zulks in noodgevallen voor de werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra onkosten voor rekening van de werkgever.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement. De werkgever verplicht zich bij iedere wijziging van het loon de werknemer een loonspecificatie te verstrekken bij de uitbetaling van het loon.

5. A Oproepkrachten

- a. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten verbindt zich met de oproepkrachten een overeenkomst aan te gaan waarin wordt bepaald dat:
 1. de arbeidsduur per week zo mogelijk minimaal 12 uur bedraagt;
 2. de werktijden zo mogelijk een week van te voren bekend worden gemaakt, waarbij de werkzaamheden zoveel mogelijk aaneengesloten worden verricht;
 3. uitsluitend voor de gewerkte uren
 - loonbetaling;
 - toekenning van vakantierechten;
 - toekenning van vakantietoeslagop basis van deze CAO geschiedt.
Een en ander mag niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.
- b. De werkgever en de oproepkracht zijn vrij om de oproep na te laten respectievelijk daaraan gevolg te geven.
- c. De werkgever dient de krachtens de wet verschuldigde premies op het betaalde loon in te houden en af te dragen.
- d. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten zal overleg plegen met de ondernemingsraad op het moment dat hun aantal meer dan 5% van het personeelsbestand zou gaan omvatten.
- e. Artikel 628 BW geldt niet voor oproepkrachten.

5. B Uitzendkrachten

Het (uur)loon van de uitzendkracht wordt gebaseerd op het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%, uitgaande van de normale arbeidsduur. Indien het loon van de uitzendkracht volgens de

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, de ABU-CAO, hoger is dan het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%, ontvangt de uitzendkracht dit loon op basis van de ABU-CAO.

6. Deeltijdbeleid

- a. De werkgever zal een leidraad dan wel procedure ontwikkelen om deeltijd in principe in alle functies mogelijk te maken en om deeltijdarbeid een volwaardige structurele plaats in de organisatie te geven.
- b. In deze leidraad zullen onder andere de volgende punten aan bod komen:
 - een procedure voor de omzetting van voltijd- naar deeltijdcontracten (en andersom) op verzoek van werknemers;
 - organisatorische aanpassingen (zoals in taakverdeling en roosters), die noodzakelijk zijn om deeltijdwerk in te voeren in functies en op afdelingen waar deeltijdarbeid tot dusver niet of nauwelijks voorkomt;
 - een in alle opzichten gelijke behandeling van deeltijdarbeiders en voltijders met betrekking tot loopbaan en scholing.
- c. Wanneer het verzoek van een werknemer om in deeltijd te mogen werken om zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de werknemer schriftelijk en gemotiveerd van dat besluit in kennis stellen.

7. Fusie, reorganisatie en sluiting

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt

- een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,
- hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

8. Bedrijvenwerk

Desgewenst krijgen de vakverenigingen - met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad - via een vertrouwenspersoon, die aan de directie bekend moet zijn, binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming de gelegenheid hun leden te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, daarbij inbegrepen het incasseren van vakbondscontributies, mits de goede gang van zaken in het bedrijf daardoor niet wordt verstoord.

Deze activiteiten zullen slechts zonedig binnen werktijd plaatsvinden. Ten behoeve van activiteiten die verband houden met een eventueel decentralisatieproces verkrijgt de vertrouwenspersoon per onderneming een maximaal aantal dagen vrijaf met behoud van loon volgens de onderstaande staffel:

Onderneming met:	Aantal dagen vrijaf:
0 tot 50 werknemers:	3
51 tot 100 werknemers:	5
101 of meer werknemers:	7

Indien voor een onderneming meer vertrouwenspersonen zijn aangesteld, geldt bovenstaand aantal dagen voor alle vertrouwenspersonen gezamenlijk.

De werkgever ziet er op toe dat een vertrouwenspersoon door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer. Met name zal dit toezicht betrekking hebben op beloning, beoordeling en promotie. De werkgever stelt kantoorfaciliteiten beschikbaar aan de vertrouwensperso(o)n(en).

9. Werkgeversbijdrage-regeling

Partijen zijn ten aanzien van de zogenaamde werkgeversbijdrage overeengekomen dat aan de bij deze CAO betrokken vakorganisaties gedurende de looptijd van de CAO gezamenlijk 0,08% van de loonsom van de werknemers waarop deze CAO van toepassing is wordt uitgekeerd.

10. Fiscale facilitering vakbondscontributie

Werkgever is bereid voor zover en voor zolang dit is toegestaan medewerking te verlenen om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren. Alle eventuele (negatieve) gevolgen hiervan komen ten laste van werknemer. Een procedureregeling wordt door werkgever uitgewerkt.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever naar zijn beste vermogen te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten voorzover die kan worden beschouwd als in de onderneming gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.
3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever voor hem geldende bedrijfsreglement.
5. Het is de werknemer met een voltijddienstverband, tenzij de werkgever schriftelijk daartoe toestemming heeft verleend, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. Bedoelde werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, waarvoor geen schriftelijke toestemming is verleend, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op loondoorbetaling van 70% van het maandinkomen en aanvulling op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
7. De werknemer is gehouden arbeid te verrichten in of ten behoeve van een andere onderneming dan die van de werkgever bij wie hij in dienstbetrekking is, alleen wanneer zulks in noodgevallen ten behoeve van zijn werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra kosten voor rekening van de werkgever.
8. In ondernemingen waar meer CAO's van toepassing zijn (een zogenaamd "gemengd bedrijf") is de werknemer verplicht, indien dit door de werkgever wordt verlangd, ook in andere afdelingen dan de kartonnage- of flexibele verpakkingen-afdeling voor hem passende arbeid te verrichten, wanneer bij wijze van uitzondering van hem wordt verlangd in die andere afdelingen gedurende korte tijd behulpzaam te zijn.

Artikel 5

Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over plannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.
Hierbij zal door de werkgever en vakverenigingen rekening worden gehouden met de positie en de taak van de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
4. In geval partijen niet tot overeenstemming komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van de onderneming zelf noodzakelijk acht.
5. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vakatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daar voor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voorzover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure;
 - b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vakatures (volledige en deeltijdvakatures en vakatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende CWI of afmelden;
 - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt;
 - d. de werkgever het gebruik maken van door partikuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen;
 - e. de werkgever optimaal pogen om voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard, passende arbeid in de onderneming beschikbaar te stellen.

Waar in dit lid sprake is van de ondernemingsraad wordt daarmee tevens bedoeld de ondernemingscommissie, in die gevallen waar deze in de onderneming aanwezig is.

6. Overleg over werkgelegenheid in de onderneming

- a. Op ondernemingsniveau zal de werkgever met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan met een representatieve personeelsvertegenwoordiging, gedurende de looptijd van het contract spreken over werkgelegenheid in de ruimste zin van het woord.

- b. Dit overleg zal gericht zijn op behoud en eventuele uitbreiding van werkgelegenheid, waarbij de concurrentiepositie en continuïteit van de onderneming betrokken dienen te worden. Doel van bedoeld overleg zal zijn het tot stand brengen van een plan van aanpak gericht op behoud en/of uitbreiding van de werkgelegenheid in de onderneming. Bij de directie blijft de verantwoordelijkheid en bevoegdheid berusten met betrekking tot de vaststelling van de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting.
- c. In dit overleg dient aandacht te zijn voor:
- bevordering van deeltijd-arbeid;
 - verzuimpreventiebeleid in de onderneming;
 - opleidingsmogelijkheden in de onderneming, ook voor laaggeschoolden;
 - ouderenbeleid bij technologische veranderingen;
 - afspraken die in de onderneming gemaakt worden met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten;
 - inhoud van functies bij technologische en/of organisatorische veranderingen;
 - werkgelegenheidseffecten voortvloeiende uit milieumaatregelen.
- d. De ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan een representatieve personeelsvertegenwoordiging, kan zich betreffende dit overleg laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.

7. Werken met behoud van uitkering

Werken met behoud van uitkering is toegestaan voorzover het medewerkers "boven de sterkte" betreft en zij op initiatief van lokale of regionale overheidsinstanties die werkzaamheden verrichten. De controle zal worden toevertrouwd aan de ondernemingsraad.

Artikel 6

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking kan een proeftijd van maximaal 2 maanden (afhankelijk van de betalingsperiode) worden overeengekomen. In de regel echter zal een proeftijd van twee weken gelden.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid, wordt de dienstbetrekking aangegaan hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd.
Vanaf het moment dat:
 - a. voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekkingen elkaar hebben opgevolgd in een periode van langer dan 24 maanden met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekkingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maandengeldt de laatste dienstbetrekking als aangegaan voor onbepaalde tijd;
Dit lid 2b geldt niet indien de dienstbetrekking is aangegaan voor een periode van 3 maanden die onmiddellijk volgt op een dienstbetrekking voor 24 maanden of langer.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
De Vaste Commissie kan desgevraagd dispensatie verlenen van het bepaalde in dit lid.

Opzegtermijnen

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst die voor 1-1-05 bij werkgever in dienst zijn getreden
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan twee weken zal bedragen en dat voor de werknemer, die door de werkgever wordt opgezegd op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt en die tenminste één jaar in dienst bij de werkgever is geweest, een minimum-opzeggingstermijn van drie weken zal gelden.
In afwijking van het bepaalde in dit sublid kan schriftelijk tussen werkgever en werknemer een langere opzegtermijn worden overeengekomen. In dat geval geldt in afwijking van artikel 672 lid 6 BW voor de werkgever een gelijke opzegtermijn;
 3. de dienstbetrekking kan slechts eindigen op de laatste werkdag van de week respectievelijk periode, indien de loonbetaling per week of per periode plaatsvindt, of op de laatste werkdag van de maand, indien de loonbetaling per maand plaatsvindt, ook al heeft in de onderneming de loonbetaling op een andere dag plaats;

- b. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst die vanaf 1-1-2005 in dienst zijn getreden gelden de wettelijke opzegtermijnen. Deze luiden als volgt:
Bij 0 tot 5 dienstjaren : 1 maand opzegtermijn voor werkgever
Bij 5 tot 10 dienstjaren : 2 maanden opzegtermijn voor werkgever
Bij 10 tot 15 dienstjaren : 3 maanden opzegtermijn voor werkgever
Vanaf 15 dienstjaren : 4 maanden opzegtermijn voor werkgever.

Voor werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand.

Schriftelijk kan tussen werkgever en werknemer een langere opzegtermijn worden overeengekomen.

- c. voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst
van rechtswege en zonder dat opzegging vereist is op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 667 B.W. eerste lid en artikel 668 B.W.

4. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
5. Het bepaalde in artikel 670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers met een dienstbetrekking voor bepaalde tijd alsmede voor werknemers als bedoeld in lid 6 van dit artikel niet van toepassing.
6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt c.q. waarin de werknemer ten gevolge de in de onderneming geldende pensioenvoorziening, de vastgestelde pensioendatum heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. Met instemming van de ondernemingsraad of ondernemingscommissie kan in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking worden voortgezet dan wel worden omgezet.
8.
 - a. Onverminderd krachtens wettelijke of CAO-bepalingen vereiste toestemmingen gelden voor de beëindiging van de dienstbetrekking van een vertrouwenspersoon door de werkgever dezelfde waarborgen als die welke gelden voor ondernemingsraadsleden, zoals aangegeven in artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden, met dien verstande dat deze bescherming uitsluitend geldt gedurende de periode dat hij optreedt in de hoedanigheid van vertrouwensman.
 - b. Het in sub a van dit lid bepaalde is niet vereist, wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.
9. De werkgever mag de werknemer geen ontslag aanzeggen gedurende de tijd dat deze door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten dan in de volgende gevallen:
 - a. wanneer de Vaste Commissie de werkgever op diens verzoek daartoe vergunning heeft verleend;
 - b. gedurende de proeftijd;
 - c. na een gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer van drie jaar;
 - d. nadat de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Artikel 7

Arbeidsduur en dienstrooster

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een voltijddienstverband (inclusief vakantie en op maandag tot en met zaterdag vallende feestdagen) gemiddeld 36 uur per week op kalenderjaarbasis.
2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat. In de dagdienst wordt gewerkt tussen 7.00 uur en 19.00 uur of naar keuze tussen 6.00 uur en 18.00 uur;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat ;
 - d. een 4-ploegendienstrooster (semi-continu) dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat. Voor het werken op de zaterdag is vooraf instemming van de vakorganisaties vereist;
 - e. over een 5-ploegendienstrooster volcontinu worden afspraken gemaakt in overleg tussen werkgever en vakorganisaties;
 - f. in een incidenteel ingestelde nachtdienst wordt gewerkt conform de roosters zoals die gelden voor de 3- en/of 4-ploegendienst.
3. Met in achtneming van de leden 2 t/m 9 worden de roosters op ondernemingsniveau vastgesteld conform het bepaalde in de ATW.
4. Het in lid 2 bepaalde ten aanzien van de dienstroosters is niet van toepassing op chauffeurs, rijders en bewakingspersoneel, zij het met dien verstande, dat de voor hen geldende arbeidsduur in dezelfde verhouding tot die van de overige werknemers zal blijven.
5. Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 2 bedoelde werkweken.
6. Voor werknemers in de onderhoudsdiensten kan in afwijking van het bepaalde in lid 2, zondig een dienstrooster worden vastgesteld waarin gewerkt wordt op de eerste 6 dagen van de week. In zodanig geval geldt terzake van de beloning voor de uren op zaterdagochtend het in artikel 9 lid 4 bepaalde.
7. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
8. Vergadertijd van de ondernemingsraad en haar commissies wordt beschouwd als arbeidstijd in de zin van de ATW.
9. De arbeidstijd voor de werknemers in dagdienst en ploegdiensten op 24 en 31 december zal niet later dan om 16.00 uur worden beëindigd, terwijl voor de hierdoor verzuimde uren het inkomen zal worden doorbetaald.
10. Voor bedrijfstakinggerichte opleidingen, die nadrukkelijk zowel in het belang van de werknemer als van de onderneming moeten zijn (dit ter beoordeling van de Vaste Commissie), zijn afhankelijk van de duur van de opleiding maximaal 48 uren per werknemer per jaar beschikbaar boven de in lid 1 genoemde normale jaarlijkse arbeidsduur.
11. Onverminderd het bepaalde in dit artikel is voor specialistenfuncties (solo- of eenmansfuncties) een andere invulling mogelijk van de arbeidsduurverkorting, zoals die geldt met ingang van 1 januari 1988. De Vaste Commissie moet daar toestemming voor geven.

Deze mogelijkheid geldt nadrukkelijk ook voor die specialistenfuncties waarop de CAO door de uitbreiding met niet-productiefuncties per 1 juli 1994 respectievelijk 1 juli 1995 van toepassing is.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze CAO.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functie jaren.
De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO.
 - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
2. **Leeftijdsschaal**
De werknemers die de voor hun groep geldende functievouwwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdsschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.
3. **Functie jaren schaal**
 - a. De werknemers die de voor hun groep geldende functievouwwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functie jaren schaal. Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functie jaar, totdat het maximum van hun schaal is bereikt. Bij onvoldoende functioneren kan na een gesprek met de werknemer toekenning van een functie jaar in de tijd worden verschoven. Het gesprek dient schriftelijk, voorzien van de argumenten, aan de werknemer te worden bevestigd.
 - b. Bij het verlaten van de leeftijdsschaal c.q. bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op toekenning van een functie jaar per eerstvolgende 1 januari.
 - c. Bij aanstelling op of boven de functievouwwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken. 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 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.
4. a. Werknemers die tijdelijk een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, volledig waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep en de loongroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien de tijdelijke waarneming, anders dan in verband met aaneengesloten vakantie, tenminste 10 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer voor daarop volgende dagen of diensten een uitkering.
Deze uitkering wordt berekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschil tussen de minimum-bedragen van de twee betrokken loongroepen.
 - c. De uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Aanloopschaal

Er geldt een aanloopschaal op het niveau van het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%. Nieuwe werknemers kunnen gedurende maximaal 1 jaar volgens de aanloopschaal worden beloond. De aanloopschaal is slechts van toepassing op werknemers waarmee een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan en waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 of 2.

- 6.** De werkgever kan na instemming van de ondernemingsraad dan wel de ondernemingscommissie afwijken van het bepaalde in dit artikel. De ondernemingsraad of ondernemingscommissie is verplicht, alvorens tot een besluit terzake te komen, te overleggen met de werknemers conform het bepaalde in artikel 17 van de WOR. Indien bij de werkgever noch een OR noch een ondernemingscommissie is ingesteld, is afwijking van dit artikel alleen mogelijk met instemming van de vakverenigingen. De werkgever is verplicht overeengekomen afwijkingen te melden bij de Vaste Commissie.

Artikel 9

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De lonen of salarissen, bepaald op grond van artikel 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het loon of salaris 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 in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

- a. Deze toeslag bedraagt per uur of per maand voor de:
 - incidenteel ingestelde nachtploeg : 24,5% van het uurloon of maandsalaris;
 - 3-ploegendienst : 20% van het uurloon of maandsalaris;
 - 2-ploegendienst : 16% van het uurloon of maandsalaris.
- b. Indien een werknemer die normaliter in ploegendienst werkt, op zijn verzoek niet gedurende een hele betalingsperiode arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder sub a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. De werknemer die, na tenminste 1 jaar onafgebroken in ploegendienst gewerkt te hebben, door omstandigheden buiten zijn schuld wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt gedurende vier weken zijn ploegen-toeslag of het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag. Daarna wordt het verschil in 20 weken in gelijke termijnen afgebouwd.

3. Overwerk en de beloning daarvan

- a. Wanneer op verzoek van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden is er sprake van overwerk.
Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband wordt overschreden.
Voor een deeltijdwerknemer is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de grenzen van het dienstrooster van gelijksoortige werknemers met een voltijd dienstverband.
- b. Indien een werknemer in onmiddellijke aansluiting op de in de onderneming voor hem vastgestelde arbeidstijd meer dan een uur arbeid verricht en dientengevolge meer dan 4,5 uur achtereen werkt, wordt hem voor de aanvang van deze overschrijding een kwartier rust gegeven met behoud van loon.
- c.
 1. Overwerk zal worden gecompenseerd naar keuze van de werknemer in geld of vrije tijd. De overwerktoeslag zal worden uitgekeerd in geld, tenzij partijen anders met elkaar overeenkomen.
 2. Indien overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, dient deze vrije tijd binnen een termijn van drie maanden na het verrichte overwerk opgenomen te worden.

d. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van dit artikel gelden voor overwerk de navolgende toeslagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

- uren op maandag tot en met vrijdag
tussen 06.00 en 20.00 uur : 25%
- uren op zaterdag na 13.00 uur : 100%
- uren op zondag en de feestdagen
zoals bedoeld in artikel 10 : 100%
- uren op zaterdag voor 13.00 uur,
alsmede voor alle overige uren : 50%

Voor werknemers in de ploegendiensten, welke op zaterdag in aansluiting op hun normale ploegendienst overwerk verrichten, zijn de bovenvermelde toeslagen van toepassing op hun uurinkomen, zijnde het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag.

- e. 1. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden vermeden en mag geen regel zijn.
2. De werkgever die overwerk wil laten verrichten, geeft hiervan aan de betrokken werknemer, zo mogelijke daags tevoren, doch als regel voor de laatste aan het overwerk voorafgegane schafttijd welke de werknemers in hun woning kunnen doorbrengen, kennis. Van deze regel kan wegens zeer bijzondere omstandigheden worden afgeweken.

4. **Beloning voor roostermatig werken op zaterdag**

Indien werknemers in de onderhoudsdienst op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 6 volgens rooster arbeid op zaterdag verrichten, ontvangen zij over de op zaterdag gewerkte uren een toeslag van 50%.

5. Deeltijdwerknemers die meer uren werken dan het voor hen geldende dienstrooster, maar waarbij nog geen sprake is van overwerk, hebben over deze uren recht op een meerurentoeslag bovenop het voor de deeltijdwerknemer geldende uurloon. De meerurentoeslag bestaat uit een evenredig deel van de vakantietoeslag, vakantiedagen, pensioenrechten en eventuele andere extra vaste uitkeringen.
6. De werkgever kan na instemming van de ondernemingsraad dan wel de ondernemingscommissie afwijken van het bepaalde in dit artikel. De ondernemingsraad of ondernemingscommissie is verplicht, alvorens tot een besluit terzake te komen, te overleggen met de werknemers conform het bepaalde in artikel 17 van de WOR. Indien bij de werkgever noch een OR noch een ondernemingscommissie is ingesteld, is afwijking van dit artikel alleen mogelijk met instemming van de vakverenigingen. De werkgever is verplicht overeengekomen afwijkingen te melden bij de Vaste Commissie.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
2. Werken op zondag is niet verplicht. Indien de werkgever van mening is dat bij wijze van hoge uitzondering gewerkt moet worden op een zondag zal hij tijdig in overleg treden met de ondernemingsraad en vakverenigingen.
3. 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.
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.
5. Indien een feestdag op een roosterdag valt, wordt over deze dag of dienst het normale inkomen over die dag of dienst doorbetaald. Wordt op deze dag of dienst gewerkt, dan geldt daar bovenop het bepaalde in artikel 9 lid 3d, tenzij een en ander per bedrijf anders is geregeld en schriftelijk is vastgelegd.

Artikel 11

Geoorloofd verzuim/schorsing

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 BW).

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 en 4:1 Wet Arbeid en Zorg BW bepaalde geldt het volgende.

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.

In dit artikel geldt de volgende definitie voor partner.

Partner:

Personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren. Hierbij zijn uitgesloten personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins.

2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie de werknemer samenwoont;
- b. na bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent heeft de werknemer recht op twee dagen of diensten kraamverlof, mits deze dagen worden opgenomen binnen vier weken nadat het kind op het huisadres van de moeder woont;
- c. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
- d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, ouder, broer en zuster, mits hij de plechtigheid bijwoont;
- e. gedurende één dag of dienst bij 25- respectievelijk 40-en 50-jarige huwelijksherdenking van de werknemer respectievelijk zijn ouders of schoonouders;
- f. gedurende één dag of dienst bij de professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer
- g. 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;
- h. gedurende één dag of dienst bij overlijden van de ouders, schoonouders, kinderen of pleegkinderen die niet inwonend zijn in het gezin, waarvan de werknemer deel uitmaakt en van

bloed- of aanverwanten die in het gezin waarvan de werknemer deel uitmaakt, inwonend zijn;

- i. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een niet inwonende grootouder, ouder, schoonouder, kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of geregistreeerde partner of inwonende bloed- of aanverwante;
 - j. gedurende ten hoogste twee uur, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de daarvoor benodigde tijd bij de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - k. bij noodzakelijk dokters- of polikliniekbezoek, gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren (of een langere termijn indien dat onvermijdelijk is), mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart:
 - a. bij welke arts, specialist of polikliniek hij zich heeft vervoegd;
 - b. hoe lang hij in het gebouw, waarin de arts of specialist zitting heeft, aanwezig moet zijn en daadwerkelijk is geweest;
 - c. dat het bezoek in verband met zijn gezondheidstoestand noodzakelijk was;
 - d. dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon geschieden.
 - l. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart dat er geen ander gezinslid de noodzakelijke voorzieningen kon treffen;
 - m. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, ten hoogste gedurende vijf uren, achtereenvolgens of bij gedeelten, indien de werknemer tenminste gedurende vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de opzegging, onafgebroken bij zijn werkgever in dienstbetrekking is geweest, voorzover de werknemer de werkgever kan aantonen, dat het verzuim noodzakelijk is voor het zoeken van een nieuwe dienstbetrekking;
 - n. gedurende de benodigde tijd bij het optreden als donor voor bloedafgifte, voorzover het optreden niet als zodanig buiten werktijd kan geschieden;
 - o. gedurende de benodigde tijd voor aangifte, keuring, verplichte inlevering van wapenen of kleding bij inspectie, voorzover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend;
 - p. gedurende de benodigde tijd met een maximum van drie dagen of diensten bij opkomen voor militaire dienst, anders dan in geval van oefening, voorzover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend.”
3. De werknemer die de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft - indien hij geen opleiding volgt krachtens de Wet op het leerlingwezen - het recht gedurende maximaal één dag of dienst per week de arbeid te verzuimen voor een opleiding in het belang van de door hem vervulde of te vervullen functie in het Kartonnage- of Flexibele Verpakkingenbedrijf of voor het volgen van een cursus voor algemene vorming.
De werkgever is verplicht de werknemer hiervoor vrijaf te geven met behoud van loon, indien de werknemer aantoont dat hij een dergelijke opleiding of cursus volgt.
 4. Aan werknemers die lid zijn van een van de vakverenigingen zal desverlangd vrijaf worden gegeven zonder behoud van loon, indien zij als officieel afgevaardigde deelnemen aan

bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad of vergaderingen van andere daarmee vergelijkbare, in de statuten van de vakvereniging opgenomen, bestuursorganen.

De werknemer die deelneemt aan een door de vakorganisatie georganiseerde scholingscursus zal daarvoor, mits het bedrijfsbelang dit toelaat, maximaal drie dagen of diensten vrijaf, zonder behoud van loon, mogen opnemen. Aan ondernemingsraadsleden, waaronder leden van de vaste commissie van de ondernemingsraad respectievelijk leden van de ondernemingscommissie, zal vrijaf worden gegeven, met behoud van loon, voor deelneming aan door de vakorganisaties georganiseerde scholingscursussen.

Op voorwaarde dat het houden van vergaderingen van de ondernemingscommissie met instemming van de directie geschiedt en deze ook het tijdstip van bijeenkomst heeft goedgekeurd, hebben de leden van de ondernemingscommissie recht op doorbetaling van loon dan wel vervangend vrijaf overeenkomstig de perioden van vergaderen. Voor wat betreft de vergaderingen van de ondernemingsraad en haar commissies geldt het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.

5. De werkgever zal, mits het bedrijfsbelang het toelaat, de werknemer toestaan een vrije snipperdag op te nemen ter viering van de 1e mei, indien deze de dag tijdig aanvraagt.
6. Artikel 628 BW is van toepassing, met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het loon aan de betrokken werknemer door te betalen over de uren waarin door deze geen arbeid wordt verricht in de hieronder sub a en b genoemde gevallen, een en ander uiteraard met inachtneming van terzake geldende overheidsbepalingen en beschikkingen:
 - a. ingeval van invoering van werktijdverkorting, waaronder een 0-urenwerkweek begrepen, na daartoe verkregen vergunning;
 - b. ingeval van schorsing van een werknemer.
7. Schorsing
 - a. Onverminderd het overige terzake bepaalde in deze overeenkomst, in de arbeidsovereenkomst of in het bedrijfsreglement, heeft de werkgever de bevoegdheid een werknemer met inhouding van loon voor de duur van ten hoogste 3 werkdagen per overtreding te schorsen ingeval de werknemer zich schuldig maakt aan een ernstige overtreding, dan wel bij herhaling zich schuldig maakt aan overtreding van een der bepalingen dezer overeenkomst of van een in de onderneming van kracht zijnde rechtsgeldig bedrijfsreglement, dan wel anderszins in ernstige mate tekortschiet respectievelijk bij herhaling tekortschiet in de nakoming van (enige) uit de arbeidsverhouding met de werkgever voor de werknemer voortvloeiende verplichting respectievelijk verplichtingen.
 - b. Als (een) ernstige gedraging(en) of nalatighe(i)d(en) van de zijde van de werknemer in de zin van het in sub a van dit lid bepaalde, zal de werkgever in ieder geval kunnen aanmerken zodanige gedraging(en) of nalatighe(i)d(en), die hem grond mag (mogen) zijn de werknemer al dan niet op staande voet uit de dienstbetrekking te ontslaan.
 - c. De reden en de duur der schorsing zullen de werknemer bij de aanzegging van deze maatregel worden medegedeeld en vervolgens schriftelijk bevestigd.
 - d. Tevens heeft de werkgever de bevoegdheid een werknemer, al dan niet met de gehele of gedeeltelijke inhouding van loon, te schorsen, indien de werkgever zulks noodzakelijk acht in verband met een in te stellen onderzoek naar de schuld van de betrokken werknemer aan naar het inzicht van de werkgever ontoelaatbare of strafbare feiten of gedragingen.
 - e. Indien in het in sub d van dit lid bedoelde geval de schuld van de betrokken werknemer niet komt vast te staan, dan wel de werkgever generlei strafmaatregel tegenover de betrokken werknemer noodzakelijk acht, zal hem in het desbetreffende geval het ingehouden loon over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.

- f. De duur van de in sub d van dit lid bedoelde schorsing bedraagt indien generlei loon dan wel het loon slechts ten dele wordt uitbetaald, ten hoogste 2 werkweken per overtreding.
- 8. De werknemer kan onbetaald verlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg opnemen gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. Gedurende de eerste twee dagen of diensten van dit verlof wordt het loon doorbetaald.
- 9. In afwijking van het bepaalde in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg bestaat recht op verlof ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. Een inwonend kind of pleegkind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen of pleegkinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. De echtgenote of geregistreerde partner met wie hij samenwoont;
 - c. De ouder van de werknemer.

Voor werknemers met een voltijd dienstverband omvat dit verlof maximaal 10 dagen per kalenderjaar. Van deze 10 dagen worden de eerste 7 dagen doorbetaald tegen 100% van het loon en de resterende 3 dagen tegen 70% van het loon.

Voor werknemers met een deeltijd dienstverband geldt het bovenstaande naar rato.

Artikel 12

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar of een andere periode van 12 maanden, mits deze periode binnen het betreffende bedrijf expliciet is vastgesteld en is vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad.

2. Omvang van vakantierechten

- a. De werknemer die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienst is, heeft in die periode recht op 180 uur vakantie met behoud van salaris. Van dit totaal aantal mogen als regel niet meer uren worden opgenomen dan in het vakantiejaar proportioneel zijn opgebouwd.
- b. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 21,6 uur extra vakantie met behoud van salaris.
- c. Werknemers die in ploegdienst werken, hebben per vakantiejaar recht op 7,2 uur extra vakantie met behoud van salaris.
- d. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de in sub a van dit lid genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op 194,4, 201,6 respectievelijk 208,8 uren vakantie met behoud van salaris.
- e. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie proportioneel vastgesteld.
- f. 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-uren, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
- g. Bij het opnemen van vakantie worden zoveel uren van het vakantietegoed afgeboekt, als de werknemer volgens rooster zou moeten werken.

3. Berekening van vakantierechten

Voor de berekening van vakantierechten wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten, en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie-uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 15 dagen (drie kalenderweken) of diensten aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
- 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. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele vakantie-uren zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 voldoende zijn voor de sub c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel vakantierechten reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c en/of
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - 4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

6. Resterende vakantierechten

- a. De werkgever kan van de resterende vakantierechten ten hoogste 3 dagen of diensten als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, in blokken van minimaal vier uur, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

7. Niet opgenomen vakantierechten/verjaring

- a. Indien vakantierechten voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer buiten zijn schuld niet zijn opgenomen, wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld wanneer deze vakantie-uren worden opgenomen.
- b. Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen. In bijzondere gevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer hiervan worden afgeweken. Dit dient schriftelijk te worden vastgelegd.

8. Het verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b.
 - 1. Het in sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens de in artikel 635 BW genoemde gevallen. Het recht op verwerven van vakantie bestaat in ieder geval bij:
 - a arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;

- b het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de openbare orde;
- c het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- d het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- e onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- f zwangerschaps- en bevallingsverlof.

In het hiervoor onder a bedoelde geval wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode zijnde de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

- 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid 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.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - 4. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
- c. 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 welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

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

- a. Dagen of diensten waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b onder 1, lid 8 sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g, h, m, n en t gelden niet als vakantiedagen.
- b. 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.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen of diensten niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop die vakantierechten alsnog worden opgenomen.

10. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen 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 uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.

- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantie kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld. Indien tijdens de looptijd van deze CAO de gewijzigde wetgeving inzake uitbetaling van vakantierechten wordt ingevoerd, geldt het in de wet bepaalde.

12. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daarop volgende kalenderjaar.
2. Aan de werknemer die bij aanvang van het vakantietoeslagjaar een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt uiterlijk op 1 juni van het vakantiejaar een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van zijn jaarinkomen, met inachtneming van een minimum van € 1.253,-- voor de vakantietoeslag van mei 2003 per vol vakantietoeslagjaar dienstverband voor functievolwassen werknemers. De werknemers die jonger zijn dan 22 jaar ontvangen bovenstaand minimum naar rato, afhankelijk van de jeugdloonpercentages als bedoeld in lid 5.
In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer die na 1 mei in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking, anders dan dat deze op onrechtmatige wijze door de werknemer is verbroken, wordt aan de werknemer uitbetaald de vakantietoeslag waarop hij overeenkomstig het bepaalde in dit artikel aanspraak kan maken, tenzij hem dit bedrag reeds bij het ingaan der aaneengesloten vakantie is uitbetaald.
5. De jeugdloonpercentages als bedoeld in lid 2 bedragen voor werknemers met de leeftijd van:
 - 16 jaar: 50%
 - 17 jaar: 60%
 - 18 jaar: 70%
 - 19 jaar: 80%
 - 20 jaar: 90%
 - 21 jaar: 100%

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 14A – Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt.

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid 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 B.W., de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2.
 - a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldend maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen.
 - b. Voor de in sub a van dit lid bedoelde werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 2 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen.
 - c. Voor de in sub a van dit lid bedoelde werknemer zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 2 jaar worden aangevuld tot 100% van dat deel van het netto-inkomen.
3. Onder netto-inkomen als bedoeld in lid 2 wordt verstaan het gederfde inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke normaliter ingehouden worden.
4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. Indien een werknemer van 50 jaar of ouder met een onafgebroken dienstverband in de bedrijfstak van tenminste 10 jaar arbeidsongeschikt wordt, zal - met inachtneming van het bepaalde in lid 2 - na 3 jaar volledige arbeidsongeschiktheid het dienstverband worden beëindigd. Indien de werknemer na beëindiging van het dienstverband een volledige WAO-uitkering ontvangt zal de werkgever daarop een aanvulling verstrekken van 10% bruto van het inkomen. Deze aanvulling zal zonodig worden verstrekt tot de pensioengerechtigde leeftijd.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van door de werkgever of wettelijk voorgeschreven veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.

Artikel 14B– 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 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (WAO), dan wel de de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voorzover hierna niet anders is bepaald

- 1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 8 maanden**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 8 maanden van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
- 2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 8 maanden**
Gedurende de eerste 8 maanden van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- 3. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 9^e t/m 12^e maand**
Gedurende de 9^e t/m 12^e maand 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 gedurende de 9^e t/m 12^e maand**
Gedurende de 9^e t/m 12^e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
- 5. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13^e t/m 24^e maand**
Gedurende de 13^e t/m 24^e maand 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.
- 6. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13^e t/m 24^e maand**
Gedurende de 13^e t/m 24^e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.
- 7.** Bij het bepaalde onder 3 t/m 6 geldt dat de pensioenopbouw gedurende deze 16 maanden plaatsvindt als ware 100% van het maandinkomen toegekend geworden.
- 8.** Bij werken naar loonwaarde en reïntegratie activiteiten (werken op therapeutische basis, cursussen/trainingen) wordt beloond tegen 100% van het inkomen gedurende de periode zoals hierboven onder 1 t/m 6 bedoeld.
- 9.** In geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende het derde jaar naast hetgeen hij verdient met werken een aanvulling van 5% met een bodem van 80% van het oude inkomen.
- 10.** Bij arbeidsongeschiktheid (WGA) van 35-80% ontvangt de werknemer gedurende het derde ziekjaar een aanvulling van 10% van het inkomen.
- 11.** Bij arbeidsongeschiktheid (IVA = 80-100%) wordt gedurende het derde jaar de IVA-uitkering aangevuld tot 100% van het inkomenen zal met terugwerkende kracht ook de eerste 2 jaar van

arbeidsongeschiktheid tot 100% van het inkomen aangevuld worden.

Voor werknemers die 25 tot en met 35 jaar in de branche werkzaam zijn, zal de IVA-uitkering tot de pensioengerechtigde leeftijd worden aangevuld met 5% van inkomen het salaris en in geval van meer dan 35 jaar werkzaam in de branche zal de IVA-uitkering met 10% worden aangevuld tot de pensioengerechtigde leeftijd.

12. 6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van door de werkgever of wettelijk voorgeschreven veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.

Artikel 15

Aanvullende arbeidsongeschiktheidsregeling

1. De aanvullende arbeidsongeschiktheidsregeling, ondergebracht bij de stichting bedrijfspensioenfonds voor het kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf, heeft, in samenhang met het bepaalde in artikel 14 lid 2 sub b en c, tot doel de financiële gevolgen die voor een werknemer na 3 jaar gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kunnen voortvloeien uit de nieuwe WAO-wetgeving (WAO-hiaat) zoals die op 1 augustus 1993 in werking is getreden, op te vangen.
2. De werkgever is verplicht de in lid 1 bedoelde regeling aan te gaan.
3. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de in lid 1 bedoelde regeling; de daartoe verschuldigde premie komt voor zijn rekening en zal door de werkgever op het salaris worden ingehouden.
4. Indien een werkgever ten behoeve van zijn werknemers een eigen regeling wenst, kan hij daartoe een dispensatieverzoek indienen bij het bestuur van het pensioenfonds. De eigen regeling dient gelijkwaardig te zijn aan de in lid 1 genoemde aanvullende arbeidsongeschiktheidsregeling. Alvorens te beslissen over het dispensatieverzoek zal het bestuur van het pensioenfonds zich voor rekening van de verzoeker laten adviseren door een onafhankelijke actuaaris.

Artikel 16

Vergoeding ziektekosten

Ingevolge de Zorgverzekeringswet is de werkgever verplicht de inkomensafhankelijke premie voor de werknemer op het loon van de werknemer in te houden en deze aan de werknemer te vergoeden. Deze vergoeding zal de werkgever bij de periodieke salarisbetaling betalen.

Artikel 17

Arbo-zorg, verzuimpreventie, controle- en handhavingsbeleid

1. In navolging van het reeds ingezette beleid inzake het terugdringen van het ziekteverzuimvolume en arbeidsongeschiktheid, spreken partijen af het overleg binnen ondernemingen te zullen stimuleren. Uitgangspunt hierbij is een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling van rechten en plichten tussen werknemers en werkgevers op het terrein van gezondheidsbeleid.
2. Daartoe zal op ondernemingsniveau periodiek overleg worden gevoerd tussen werkgever en ondernemingsraad of ondernemingscommissie, met als doel overeenstemming te bereiken over een pakket maatregelen betreffende Arbo-zorg, verzuimpreventie en een doeltreffend controle- en handhavingsbeleid. Op ondernemingsniveau zal onder meer overleg gevoerd worden over:
 - het inventariseren en evalueren van verzuimoorzaken in de onderneming;
 - het bevorderen van deskundigheid van leidinggevenden op het terrein van arbo-zorg en verzuimbeleid;
 - het ontwikkelen van een herkenbaar verzuimbeleid;
 - het ontwikkelen van een registratiemodel ten behoeve van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
 - het bespreken van de organisatie van de arbeid binnen de onderneming;
 - het geven van voorlichting aan werknemers over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
 - het daar waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige dienst en op basis van de risico-analyse;
 - het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's.

Daar waar een ondernemingsraad of een ondernemingscommissie ontbreekt wordt een vergelijkbare procedure afgesproken.

3. Indien overeenstemming bestaat tussen werkgever en Ondernemingsraad/Ondernemingscommissie (indien er geen Ondernemingsraad of Ondernemingscommissie is: de vakvereniging) worden op ondernemingsniveau afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte.
Binnen het te ontwikkelen pakket van maatregelen in het kader van volumebeleid arbeidsongeschiktheid wordt op evenwichtige wijze inhoud gegeven aan de persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de werknemer onder meer door:
 - het geven van voorlichting aan de werknemer over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
 - het waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige arbo-dienst en op basis van risico-analyse;
 - het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van de door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's;
 - het maken van afspraken over positieve en/of negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, die betrekking kunnen hebben op alle in geld te waarderen arbeidsvoorwaarden. Onaangetast blijft daarbij het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in deze CAO;De regeling m.b.t. arbeidvoorwaardelijke stimulansen wordt niet toegepast in geval de ziekte is veroorzaakt door een bedrijfsongeval, tenzij er sprake is van schuld of grove nalatigheid van de betreffende werknemer.

Artikel 18

Opleiding en scholing en arbeidsmarktbeleid

1. Ten behoeve van activiteiten op het gebied van scholing, opleidingen, arbeidsmarktontwikkeling, arbeidsomstandigheden, terugdringing van ziekteverzuim en bevordering van de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, hebben partijen de Stichting Kabeflex opgericht. De activiteiten van de Stichting dienen gericht te zijn op werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. De statuten en reglementen van de stichting maken een ge-integreerd onderdeel uit van de CAO.
2. Ten behoeve van de door de stichting Kabeflex te ontwikkelen activiteiten zal de werkgever 0,5% afdragen van de loonsom van die werknemers die werkzaam zijn in een productiefunctie.
3. Voor de activiteiten en het reglement van de Stichting Kabeflex wordt verwezen naar bijlage IV van deze CAO.

Artikel 18A

Reglement functioneringsgesprekken

De werkgever is gehouden om minimaal 1 keer per jaar met zijn medewerkers een functioneringsgesprek te voeren. In het functioneringsgesprek worden de volgende zaken aan de orde gesteld:

- De medewerker zal aangeven middels een eigen loopbaanvisie hoe hij/zij zijn/haar toekomst vorm wil geven.
- De werkgever zal aangeven welke mogelijkheden en onmogelijkheden er binnen de onderneming zijn.
- In individuele gevallen kan tot een extern loopbaanadvies worden overgegaan. Werknemers hebben eens per 5 jaar recht op een loopbaanadvies. De kosten hiervan bedragen maximaal € 1.500,- per 5 jaar.

Bovenstaande zal resulteren in een bedrijfsopleidingsplan nader uitgewerkt in een individueel opleidingstraject.

Artikel 19

Spaarloon

1. De werkgever zal aan de werknemers een spaarloonregeling aanbieden.
2. Deelname aan de spaarloonregeling geschiedt op vrijwillige basis.
3. Alleen werknemers die op 1 januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever, kunnen in dat kalenderjaar deelnemen aan de spaarloonregeling.
4. De spaarloonregeling wordt uitgevoerd door AEGON Bank N.V. (Sparbeleg). Voor zover hier in dit artikel niet van wordt afgeweken, zijn op een conform deze CAO gesloten spaarloonregeling de bepalingen van het Reglement Bedrijfssparen van Sparbeleg van toepassing.

Artikel 19A

Bijdrage spaarloon / levensloop

1. De werkgever stelt jaarlijks 1% van het loon van de werknemer, berekend over het loon in het jaar voorafgaand aan het boekjaar, beschikbaar. De werknemer kan deze 1% van het herleide jaarloon naar keuze storten in de spaarloonregeling of een levensloopregeling. Een en ander in overeenstemming met de fiscale wetgeving.
2. Onder het loon als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt verstaan het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, met uitzondering van de uitkeringen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering/Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Werkloosheidswet en/of Toeslagenwet, vermeerderd met het op het loon ingehouden bedrag aan spaarloon/levensloop en het werknemersdeel in alle pensioenregelingen en het werknemersdeel in de VUT-bijdrage.

Artikel 20

Pensioenregeling

Werkgevers en werknemers zijn - behoudens ingeval van dispensatie - gehouden de verplichtingen na te komen neergelegd in de statuten en het reglement van het Bedrijfspensioenfonds voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

Artikel 21

Vaste Commissie

Geschillen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de CAO en aanvragen voor dispensaties worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, waarvan taak en werkwijze zijn geregeld in een door partijen bij deze CAO vastgesteld reglement, dat als bijlage V bij deze CAO is opgenomen.

Artikel 22

CAO à la carte

- a. Indien daarover overeenstemming bestaat tussen de werkgever en Ondernemingsraad/ Ondernemingscommissie (indien er geen Ondernemingsraad/ Ondernemingscommissie is: de vakverenigingen) kunnen op ondernemingsniveau schriftelijke afspraken worden gemaakt over een arbeidsvoorwaardenpakket op maat.
- b. Dit keuzepakket mag niet in strijd zijn met de wet en slechts onderdelen van de CAO betreffen die 'toegekend' worden aan de individuele werknemer, waarbij de zogeheten collectieve regelingen zoals: Kabeflex, WAO-hiaat en VUT- en pensioenregeling buiten beschouwing dienen te blijven.
- c. Toepassing van (onderdelen) van dit pakket kan slechts op verzoek en na instemming van de werknemer.
- d. Het keuzepakket gaat uit van kostenneutraliteit op ondernemingsniveau.
- e. Binnen de randvoorwaarden van het keuzepakket kunnen op ondernemingsniveau aanvullende afspraken worden gemaakt.
- f. De keuze die de werknemer maakt mag de standaard arbeidsduur van 1872 uur op jaarbasis niet aantasten.
- g. Rechten die over het kalenderjaar heen lopen dienen financieel extern gezekerd te worden.
- h. Indien gekozen wordt voor het sparen van tijd voor tijd in het kader van ouderenbeleid, verstrekt de werkgever eens per vijf jaar een bonus van 10% over maximaal de eerste 8 dagen per jaar.

Artikel 23

Kinderopvang

Ten behoeve van een tegemoetkoming in de kosten van de kinderopvang zal de werkgever per jaar 1/6 deel van de kosten vergoeden, waarbij de totale vergoeding aan kinderopvang binnen de onderneming het budget van maximaal 0,1% van de loonsom niet zal overschrijden. De werkgeversbijdrage wordt, voor zover het budget dit toelaat, onder de volgende condities toegekend.

- a)** De werknemer kan aanspraak maken op een bijdrage van de werkgever in de kosten van kinderopvang voor kinderen van 0 tot en met 12 jaar.
- b)** De betrokken ouders zijn zelf verantwoordelijk voor de eventuele plaatsing in een bij de gemeente geregistreerde instelling voor kinderopvang of gastouderopvang en voor de daaruit voortvloeiende kosten.
- c)** De werkgever zal tegen overlegging van een deugdelijke rekening van een erkende instelling voor kinderopvang en gastoudergezinnen, een bijdrage in de kosten van de kinderopvang betalen ter grootte van maximaal 1/6 deel van de totale kosten.

Artikel 24

Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

Artikel 25

Tussentijdse wijzigingen

Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

Artikel 26

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2005 en eindigt 30 juni 2007 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

de Vereniging van Nederlandse Fabrikanten
van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen
"Kartoflex" te 's-Gravenhage

Partijen ter andere zijde:

FNV Kunsten, Informatie en Media
te Amsterdam

CNV BedrijvenBond
te Houten


Bijlage I

A

Referentieraster

1. De functies vermeld in deze bijlage zijn gewaardeerd op basis van ORBA de Nieuwe Generatie. De bij de functies en functiegroepen behorende functiebeschrijvingen zijn vastgelegd in het handboek Functiewaardering Kartoflex. Dit Functiehandboek is vervaardigd door de AWWN en is in november 2005 gepubliceerd.
2. Het Functiehandboek is in 2004/2005 geactualiseerd, zodanig dat dit thans weer een correcte afspiegeling is van de binnen de ondernemingen in deze bedrijfstak voorkomend kernfuncties.
3. Exemplaren van het Functiehandboek kunnen worden besteld bij het Kartoflex-secretariaat, Postbus 85612, 2508 CH Den Haag, tel: 070-3123912, fax: 070-3636348 of e-mail: mail@kartoflex.nl

Functie - groep	Productie					Techniek		Logistiek	Kwaliteitsdienst	Commercie	Finance / ICT	Staf / Overig
	drukken	stansen	vouwen en lijmen	sealen	overig	monteurs	overig					
(ORBA-punten)												
8 (150-170)					Ploegbaas Productie en Techniek				QA-medewerker	Mdw. verk. binnendienst	Administrateur Applicatiebeheerder	Medewerker pers.zaken
7 (130-150)					Productieplanner Ploegbaas kartonnage			Chef magazijn / expeditie		Verpakkingsonwerper	Systeembeh. / medewerker helpdesk Crediteuren / debiteuren administrateur	
6 (110-130)	Drukker C				Voorman	Elektromonteur B	Beheerder technisch magazijn		Kwaliteitscontroleur	Inkoopassistent		Secretaresse
5 (90-110)					Ordervoorbereider Bediener inliner						Medewerker administratie	
4 (70-90)	Drukker A	Stanser B	Machinevoerder B		Bediener rechtzakkenmachine			Vrachtwagenchauffeur Beheerder magazijn en expeditie				Telefoniste / receptioniste
3 (50-70)				Sealer A	Bediener rollensnijmachine			Heftruckchauffeur grondstoffenmag.				Medewerker secretariaat Medewerker kantine
2 (35-50)								Medewerker intern transport				
1 (0-35)					Inpakker							

 De gearceerde kolommen vormen de Niveau Onderscheidende Kenmerken (NOK's)

B

Beroepsprocedure functiewaardering

1. Beroepsgronden

Een werknemer kan beroep aantekenen, indien hij van mening is dat:

- de voor zijn functie opgestelde omschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van zijn functie;
- de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met zijn gevoelens daaromtrent.

2. Beroepscommissie

In de beroepsprocedure kan een beroepscommissie een nuttige rol vervullen. In dat geval dient een reglement te worden opgesteld, waarin de samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de commissie worden vastgelegd. In ieder geval dienen de leden van een commissie waarin beroepsaangelegenheden worden behandeld voldoende te zijn opgeleid om hun taak naar behoren te kunnen vervullen. Overwogen kan worden om een begeleidingscommissie, die bij de aanvang van een onderzoek functiewaardering werd ingesteld, na de invoering van de functiewaardering tevens de behandeling van beroepszaken toe te vertrouwen, of die commissie daartoe te vormen.

3. Beroepsprocedure

Een verantwoorde beroepsprocedure kan de navolgende fasen doorlopen.

a. Procedure via de chef

De klager bespreekt de aangelegenheid met zijn chef. Indien in dit gesprek de bezwaren niet door de chef worden afgewezen, legt de chef de klacht voor aan de interne instantie die de toepassing van de functiewaardering "bewaakt", derhalve vaak een afdeling personeelszaken of organisatie. De klacht doorloopt dan de normale procedure die gevolgd wordt om de continuïteit van de ORBA-methode in de onderneming te verzekeren. Had de klacht betrekking op de inhoud van de functie, dan kan op basis van die gewijzigde functie-inhoud herwaardering van de functie het gevolg zijn.

b. Zelfstandige procedure

De chef kan de door de klager ingebrachte argumenten afwijzen. Indien de klager niet bereid is zich bij deze afwijzing neer te leggen, heeft hij vervolgens het recht zich, met medeweten van zijn chef, zelfstandig tot bovengenoemde instantie te wenden. Deze instantie wordt in de gelegenheid gesteld de klacht te onderzoeken volgens de normale procedure. De klager wordt van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld.

c. Beroepscommissie

Leidt dit onderzoek niet tot een voor de klager aanvaardbaar resultaat, dan staat hem de mogelijkheid open nogmaals in beroep te gaan bij een in de onderneming in te stellen beroepscommissie. Het is ook mogelijk de beroepscommissie reeds in de eerste beroepsfase in te schakelen. In het algemeen zal een beroepscommissie erop toezien, dat een bezwaar op de juiste wijze wordt behandeld en zal zij zich hetzij een eigen oordeel over de klacht vormen, dan wel de redelijkheid van de genomen beslissing beoordelen. Is in de onderneming geen beroepscommissie aanwezig, dan wordt deze fase overgeslagen.

d. Commissie van deskundigen

Leidt de bemiddeling evenmin tot een bevredigende oplossing voor de klager, dan kan hij zijn klacht tenslotte voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. Een dergelijk beroep wordt dan overeenkomstig daartoe bestaande afspraken behandeld door een ad-hoc-commissie, bestaande uit één of meer terzake deskundigen van de betrokken vakvereniging(en) en één of meer deskundigen van de onderneming respectievelijk van het

Organisatiebureau van de AWWN (indien dit bureau verantwoordelijk is voor de technische aspecten van de functiewaardering in de desbetreffende onderneming). Deze commissie van deskundigen neemt het bezwaar in behandeling, hoort partijen, stelt een onderzoek in, zo nodig ter plaatse, en doet een bindende uitspraak. Indien de klager niet bij een vakvereniging is aangesloten, doet de verantwoordelijke deskundige van de onderneming c.q. van het Organisatiebureau van de AWWN een uitspraak.

e. Geen uitspraak

Zouden de deskundigen niet tot een gezamenlijke uitspraak kunnen komen, dan zal door de directie van de onderneming en de beleidsinstantie van de betrokken vakvereniging(en) een oplossing in het niet-technische vlak gezocht moeten worden.

BIJLAGE II

Salarisschalen per 1 juli 2005 (inclusief een verhoging van 1%)

Functiejaarschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloopschaal	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
0 functiejaar		1431	1453	1463	1517	1582	1674	1793	1922
1 functiejaar		1457	1489	1502	1555	1628	1728	1848	1987
2 functiejaar		1485	1522	1542	1598	1674	1782	1904	2050
3 functiejaar		1514	1554	1580	1637	1720	1834	1958	2115
4 functiejaar		1540	1588	1621	1678	1765	1888	2012	2177
5 functiejaar					1720	1811	1941	2066	2240
6 functiejaar								2123	2304

Jeugdschaal

Functiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	50%		716	727	732	745	761	786	847	904
17 jaar	60%		860	873	879	889	910	961	1030	1058
18 jaar	70%		1002	1018	1025	1038	1068	1130	1210	1248
19 jaar	80%		1146	1164	1172	1192	1228	1300	1388	1444
20 jaar	90%		1289	1309	1318	1341	1383	1423	1524	1634
21 jaar	100%		1431	1453	1463	1490	1516	1552	1614	1706
22 jaar						1517	1582	1614	1706	1778
23 jaar								1675	1793	1850
24 jaar										1922
25 jaar										

Salarisschalen per 1 april 2006 (inclusief een verhoging van 1,25%)

Functiejaarschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloopschaal	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
0 functiejaar		1449	1471	1481	1536	1602	1695	1815	1946
1 functiejaar		1475	1508	1521	1574	1648	1750	1871	2012
2 functiejaar		1504	1541	1561	1618	1695	1804	1928	2076
3 functiejaar		1533	1573	1600	1657	1742	1857	1982	2141
4 functiejaar		1559	1608	1641	1699	1787	1912	2037	2204
5 functiejaar					1742	1834	1965	2092	2268
6 functiejaar								2150	2333

Jeugdschaal

Functiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	50%		725	736	741	754	771	796	858	915
17 jaar	60%		871	884	890	900	921	973	1043	1071
18 jaar	70%		1015	1031	1038	1051	1081	1144	1225	1264
19 jaar	80%		1160	1179	1187	1207	1243	1316	1405	1462
20 jaar	90%		1305	1325	1334	1358	1400	1441	1543	1654
21 jaar	100%		1449	1471	1481	1509	1535	1571	1634	1727
22 jaar						1536	1602	1634	1727	1800
23 jaar								1696	1815	1873
24 jaar										1946

Salarisschalen per 1 januari 2007 (inclusief een verhoging van 0,75%)

Functiejaarschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloopschaal	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
0 functiejaar		1460	1482	1492	1548	1614	1708	1829	1961
1 functiejaar		1486	1519	1532	1586	1660	1763	1885	2027
2 functiejaar		1515	1553	1573	1630	1708	1818	1942	2092
3 functiejaar		1544	1585	1612	1669	1755	1871	1997	2157
4 functiejaar		1571	1620	1653	1712	1800	1926	2052	2221
5 functiejaar					1755	1848	1980	2108	2285
6 functiejaar								2166	2350

Jeugdschaal

Functiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	50%		730	742	747	760	777	802	864	922
17 jaar	60%		878	891	897	907	928	980	1051	1079
18 jaar	70%		1023	1039	1046	1059	1089	1153	1234	1273
19 jaar	80%		1169	1188	1196	1216	1252	1326	1416	1473
20 jaar	90%		1315	1335	1344	1368	1411	1452	1555	1666
21 jaar	100%		1460	1482	1492	1520	1547	1583	1646	1740
22 jaar						1548	1614	1646	1740	1814
23 jaar								1709	1829	1887
24 jaar										1961
25 jaar										

BIJLAGE III

PROTOCOL

1. Arbo-convenant

In de sector papier- en kartonproducerende industrie, golfkartonproducerende en -verwerkende en papier- en kartonverwerkende industrie (pkgv) is op 1 november 2001 een Arbo-convenant gesloten tussen de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de werkgeversverenigingen VNP, VG en Kartoflex en de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten, FNV KIEM, CNV Bedrijvenbond en De Unie met als doel risico's in de bedrijven te minimaliseren. Bijzondere aandacht wordt gericht op:

- * machineveiligheid
- * geluid
- * vroegtijdige reïntegratie
- * organische oplosmiddelen
- * werkdruk en
- * klimaat.

Partijen bij de CAO voor het Kartonnage en Flexibele Verpakkingenbedrijf adviseren alle in de branche opererende werkgevers en werknemers met klem uitvoering te geven aan dit convenant. Het welslagen van het convenant is voor iedereen van groot belang en de Centrale Voorziening Arbo (CVA) heeft in dit verband een uitgebreid communicatieplan laten opstellen. Communicatie tussen en naar werkgevers en werknemers moet de uitwerking van het convenant ondersteunen.

2. Case Manager t.b.v. vinden reïntegratiemogelijkheden

Er zal een case manager ten behoeve van de branche aangesteld worden die tot taak krijgt om (deels) arbeidsgeschikte werknemers en ondernemingen te ondersteunen bij het vinden van reïntegratiemogelijkheden binnen de onderneming, dan wel binnen de branche maar ook eventueel daarbuiten. Van deze diensten van de case manager dient in beginsel door zowel de werkgever als de werknemer gebruik gemaakt te worden. Het Arbeidsmarktplatform draagt zorg voor de nadere concertisering van deze afspraak alsmede voor de financiering ervan.

3. Arbeidsmarkt Platform

Het Arbeidsmarkt Platform heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren van:

- het uitvoeren van het arbeidsmarktonderzoek in de bedrijfstak;
- het ontwikkelen en/of het implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het terrein van de arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, scholingsmogelijkheden en scholingsbehoeften in de bedrijfstak;
- het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van de vakbekwaamheid en inzetbaarheid werknemers in de bedrijfstak;
- het ontwikkelen van beleid ten behoeve van het wat betreft arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen optimaal functioneren van de branche;
- het ontwikkelen en/of het implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de bedrijfstak;
- het ontwikkelen en toegankelijk maken voor werkgevers en werknemers in de bedrijfstak van instrumenten en middelen die gericht zijn op het terugdringen van het ziekteverzuim in de bedrijfstak en de reïntegratie van zieke/arbeidsongeschikte werknemers in of buiten de bedrijfstak;
- het (laten) verrichten en publiceren van onderzoek ter bevordering van een goede vakbekwaamheid en/of inzetbaarheid van de werknemers in de bedrijfstak, alsook naar arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, beloning, arbeid en zorg in relatie tot de bedrijfstak.

De activiteiten van het Arbeidsmarkt Platform worden gefinancierd door een heffing van 0,25% van de loonsom van de onder de CAO vallende werknemers. Heffing en verantwoording vinden plaats via de Stichting Kabeflex.

Het Arbeidsmarkt Platform bestaat uit een commissie van vier natuurlijke personen, waarvan 2 leden zijn aangewezen door de betrokken organisaties van werknemerszijde, en 2 leden zijn aangewezen door de betrokken werkgeverorganisatie.

Het Arbeidsmarkt Platform wordt ondersteund door een uitvoerend secretaris die de coördinatie van de door het Arbeidsmarkt Platform besloten activiteiten op zich neemt.

Stichting Kabeflex legt verantwoording over het gevoerde (financiële) beleid af aan partijen; zonodig legt de commissie separaat verantwoording af over de activiteiten in het kader van het arbeidsmarktonderzoek.

4. Slimmer werken

Een werkgroep zal zich bezighouden met het vraagstuk om het werken in de branche voor jongeren aantrekkelijk te maken en zo mogelijk aanbevelingen in dit kader doen. De werkgroep zal tevens zich bezighouden met de vergrijzingsproblematiek in de branche in zijn algemeenheid en zal meer specifiek het onderwerp deeltijdpensioen verder uitwerken.

5. CAO-bepalingen/leeftijdonderscheid

Een werkgroep zal de inmiddels opgestelde inventarisatie van CAO-bepalingen die onderscheid maken op grond van leeftijd bespreken. De intentie is om vast te stellen welke bepalingen discrimineren en dientengevolge aangepast dienen te worden teneinde de CAO juridisch op orde te krijgen. In voorkomende gevallen zal de werkgroep aanbevelingen aan CAO-partijen doen ter verbetering.

6. De uitvoering van de tot 1 januari 2005 geldende spaarloonregeling zal binnen de ondernemingen kostenneutraal worden aangepast aan de nieuwe CAO-bepaling. Ten aanzien van de kostenneutrale oplossing gelden de volgende voorwaarden:

- de in artikel 19 tweede lid, zoals deze gold tot 1 januari 2005, genoemde 1% van het herleide jaarloon naar rato van het nog niet verstreken deel van het boekjaar dient het uitgangspunt te zijn van de kostenneutrale oplossing;
- er dient gezocht te worden naar een aanwending voor spaarloon of een aanwending voor levensloopregeling. Genoemde 1% dient met ingang van 1 januari 2006. Hetzij voor de spaarloonregeling, hetzij voor de levensloopregeling aangewend te worden.

BIJLAGE IV

OPLEIDING EN SCHOLING

1. Ten behoeve van de in dit artikel genoemde activiteiten hebben partijen de stichting Kabeflex opgericht.
Ook ten behoeve van toekomstige totstandkoming en uitvoering via terzake deskundigen van de gewenste om-, her- en bijscholingen in de bedrijfstak zal Kabeflex als expertise-centrum fungeren en heeft daarnaast tot taak:
 - te inventariseren welke opleidingsbehoefte bij de ondernemingen bestaat;
 - de hierboven bedoelde ondernemingen te adviseren en te begeleiden bij het opstellen van een door partijen wenselijk geacht opleidingsplan, met het doel dat deze ondernemingen (kunnen) opleiden;
 - gevraagd en ongevraagd adviezen te verstrekken aan partijen bij deze cao, die bevorderen dat ook bedrijven die niet (kunnen) opleiden daartoe mogelijkheden geboden krijgen c.q. daartoe overgaan;
 - alsmede eveneens te inventariseren welke ondernemingen in voldoende mate opleiden, om de hieruit voortvloeiende kennis en ervaring te benutten voor de opleiding in de gehele bedrijfstak.
2. Ten behoeve van de door de stichting Kabeflex te activeren, stimuleren en initiëren opleiding in de bedrijfstak zal de werkgever 0,5% afdragen van de loonsom van die werknemers die werkzaam zijn in een produktiefunctie.
Bij uitvoering door een onderneming van het onder lid 1 tot stand gekomen opleidingsplan kan een door het bestuur van Kabeflex vast te stellen deel van de 0,5% terugvloeien naar die onderneming.
3. Beroepsopleidingen moeten aansluiten bij de mogelijkheden en wensen die in de bedrijfstak en bij de hieronder ressorterende segmenten bestaan. Doelstelling daarbij is de problemen met betrekking tot de kwalitatieve en kwantitatieve opleidingsbehoeften bij de ondernemingen en werknemers in de bedrijfstak op te lossen.
4. Gestreefd wordt naar vergroting van de nieuwe instroom in de bedrijfstak, waaronder ook leerlingen worden begrepen. Overeengekomen is een jaarinstream van 180 nieuwe leerlingen (bij voorkeur schoolverlaters) als streefcijfer te kiezen. Werkgevers maken zich sterk dit aantal te realiseren.
5. Organisaties van werkgevers en werknemers, partijen bij deze cao, zullen de realisering van het onder lid 4 genoemde doel bevorderen en stimuleren, teneinde daardoor te bereiken dat (ook toekomstige) knelpunten op de arbeidsmarkt worden opgeheven.
Mede hiertoe zullen partijen door middel van Kabeflex bevorderen dat een beleid tot stand zal worden gebracht, welke de instroom bevordert van specifieke doelgroepen, waarbij de aandacht in het bijzonder op allochtonen zal zijn gericht.
6. Partijen zullen door middel van Kabeflex bevorderen dat reeds in dienst zijnde allochtone werknemers die in onvoldoende mate de Nederlandse taal machtig zijn, een cursus "Nederlands op de werkvloer" zullen volgen.
7. Partijen zijn het eens dat Kabeflex geen uitvoerende opleidingsinstantie is en dat Kabeflex voor de uitvoering van opleidingsinhoudelijke taken samenwerking met - respectievelijk uitbesteding aan - derden moet aangaan.
8. Indien een werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds loopt de aanvraag in principe via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan het OVP teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke co-financiering.

STATUTEN van de Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie (KABEFLEX)

NAAM EN ZETEL

Artikel 1

De Stichting draagt de naam: "STICHTING OPLEIDING EN ONTWIKKELING VOOR DE KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGEN- EN BEHANGSELPIEPERINDUSTRIE" (Kabeflex), hierna te noemen: de Stichting en is gevestigd te Den Haag.

DOEL

Artikel 2

De Stichting stelt zich het volgende ten doel:

1. het initiëren en bevorderen van opleidingen en van de kwaliteit van de opleidingen, alsmede het egaliseren van opleidingskosten, één en ander ten behoeve van (toekomstige) werknemers in het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.
2. het financieren en subsidiëren van activiteiten, die erop zijn gericht om de omstandigheden op het gebied van scholing, opleiding, de inzetbaarheid van (deels arbeidsgeschikte) werknemers, arbeidsomstandigheden, alsmede werkgelegenheid in de bedrijfstak te verbeteren.

MIDDELEN OM HET DOEL TE BEREIKEN

Artikel 3

1. De Stichting tracht haar doelstellingen te bereiken door de op grond van het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf (hierna te noemen: "de CAO") bijdragen te innen bij de werkgevers, die onder de werkingssfeer van de CAO vallen. Deze bijdragen worden tezamen met andere baten van de Stichting aangewend voor de financiering, dan wel subsidiëring van:
 - a. de praktijkopleiding van jongeren, die een opleiding volgen in het kader van de wet op het leerlingwezen;
 - b. cursorische opleidingen ten bate van om- en bijscholing van werknemers;
 - c. het verrichten van onderzoek naar de verwachte behoefte in de toekomst aan werknemers met bepaalde scholing in de bedrijfstak;
 - d. onderzoek naar de invloed van technische, sociale respectievelijk wettelijke ontwikkelingen op de benodigde respectievelijk gewenste opleidingen, en de verwerking van de gevonden gegevens in bestaande dan wel nieuwe opleidingen;
 - e. het stimuleren van opleidingen van landelijke organen, genoemd in de wet op het leerlingwezen, alsmede om-, her- en bijscholingsactiviteiten;
 - f. de werkzaamheden die nodig worden geacht voor het naleven van de in de CAO overeengekomen bepalingen inzake scholing en opleiding, waaronder mede begrepen:
 1. advisering en begeleiding bij het opstellen van de voor werknemers wenselijk geachte opleidingsplannen;
 2. advisering van en bemiddeling bij werkgevers en (potentiële) werknemers inzake werkgelegenheids- en scholingsaspecten;
 - g. het (doen) uitvoeren van arbeidsmarktonderzoek in de bedrijfstak;
 - h. het ontwikkelen en/of het implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het terrein van de arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak;
 - i. het ontwikkelen en toegankelijk maken voor werkgevers en werknemers in de bedrijfstak van instrumenten en middelen die zijn gericht op het terugdringen van ziekteverzuim in de bedrijfstak en de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in of buiten de bedrijfstak, alsook het verbeteren van de arbeidsomstandigheden;
 - j. het ontwikkelen en/of het implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten, die gericht zijn op de bevordering van de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van de werknemers in de bedrijfstak;
 - k. het (laten) verrichten en publiceren van onderzoek ter bevordering van een goede vakbekwaamheid en/of inzetbaarheid van de werknemers in de bedrijfstak, alsook naar

- arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, beloning, arbeid en zorg in relatie tot de bedrijfstak.
2. De wijze van financiering en subsidiëring van de in lid 1 beschreven activiteiten, alsmede de voorwaarden waaronder, zijn nader omschreven in de artikelen 12 en 13 van deze statuten.

FINANCIËLE MIDDELEN

Artikel 4

De financiële middelen van de Stichting bestaan uit:

1. het Stichtingskapitaal;
2. bijdragen van de werkgevers, vallende onder de werkingssfeer van de CAO;
3. eventuele bijdragen van de overheid;
4. inkomsten uit het vermogen van de Stichting;
5. eventuele andere baten.

BESTUUR

Artikel 5

1. Het bestuur van de Stichting bestaat uit zes leden, waarvan worden benoemd:
 - drie leden door de Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen 'Kartoflex' te Den Haag
 - twee leden door FNV Kunsten, Informatie en Media te Amsterdam
 - één lid door de CNV Bedrijvenbond te Houten.
2. De leden worden voor onbepaalde tijd benoemd. Niet benoembaar is hij die de leeftijd van vijf en zestig jaar heeft bereikt.
3. De in lid 2 vermelde organisaties hebben te allen tijde het recht de door hen benoemde bestuursleden te vervangen en andere bestuursleden in hun plaats te benoemen.
4. Het bestuurslidmaatschap eindigt, onverminderd het in artikel 298 boek 2 Burgerlijk Wetboek bepaalde, door:
 - a. overlijden;
 - b. schriftelijke ontslagneming;
 - c. verlies van een bestuurslid van het vrije beheer over zijn vermogen;
 - d. vervanging als bedoeld in lid 3 door de benoemende organisaties,
 - e. het bereiken van de vijf en zestigjarige leeftijd door een bestuurslid.

MINISTERIEEL VERTEGENWOORDIGER

Artikel 6

Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur van de Stichting en de Minister een waarnemer toegelaten. De waarnemer is gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangt de voor bestuursleden bestemde stukken.

BEVOEGDHEDEN VAN HET BESTUUR EN VERTEGENWOORDIGING

Artikel 7

1. Het bestuur wijst telken jare uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt bekleed door één van de werkgeversleden, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de werknemersleden en zo eveneens andersom.
2. Het bestuur wijst al dan niet uit zijn midden een secretaris aan die tevens belast is met het financieel beheer.
3. Indien de secretaris geen bestuurslid is, dan heeft hij toegang tot de vergaderingen en daarin een adviserende stem.
4. Het bestuur is belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten en het reglement. Het is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking binnen de doelstellingen van de Stichting.
5. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten, tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, mits een dergelijk besluit is genomen met ten hoogste één tegenstem, in een vergadering waarin ten minste vijf bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
Voor het geven van kwijting van ontvangen gelden is de handtekening van de secretaris voldoende.

6. Het bestuur kan zijn bevoegdheden geheel of gedeeltelijk delegeren aan de voorzitter en vice-voorzitter respectievelijk aan de secretaris of aan de administrateur, zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel. De gedelegeerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.
7. Het administratief en geldelijk beheer wordt in opdracht van de secretaris en onder verantwoordelijkheid van het bestuur alsmede met inachtneming van een door het bestuur vastgestelde instructie gevoerd door een door het bestuur tot wederopzegging benoemde administrateur.
8. De voorzitter en vice-voorzitter van het bestuur vertegenwoordigen gezamenlijk de Stichting in en buiten rechte.
Bij ontstentenis of belet van één van beiden treedt een ander bestuurslid op in diens plaats.

VERGADERINGEN EN BESLUITVORMING

Artikel 8

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of ten minste de helft van het aantal bestuursleden dit gewenst acht.
2. Het bestuur kan slechts rechtsgeldige besluiten nemen over onderwerpen, die zijn geagendeerd, tenzij de aanwezige bestuursleden besluiten daarvan af te wijken.
3. Het bestuur kan geen besluiten nemen, indien niet ten minste twee bestuursleden aangewezen door de werkgeversorganisatie en twee bestuursleden aangewezen door een werknemersorganisatie, zoals vermeld in artikel 5 lid 1, aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
4. Elk bestuurslid heeft het recht persoonlijk of bij volmacht ter vergadering een stem uit te brengen. Een bestuurslid kan daarbij slechts voor één medebestuurslid als gevolmachtigde optreden.
5. Voor zover niet anders bepaald, worden bestuursbesluiten genomen met gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
6. Over zaken wordt mondeling gestemd, over personen schriftelijk.
Bij onduidelijkheid over de vraag of het een zaak, dan wel een persoon betreft, beslist in laatste instantie de voorzitter.
7. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Indien dan opnieuw geen meerderheid verkregen wordt, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
8. In afwijking van het bepaalde in lid 2 tot en met 8 van dit artikel kan de besluitvorming ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen en het besluit met algemene stemmen wordt genomen.
Indien deze unanimiteit niet wordt bereikt, wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Alsdan geldt het bepaalde in lid 5 juncto lid 7.

FINANCIËN

Artikel 9

1. Het boekjaar van de Stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur stelt jaarlijks uiterlijk op dertig juni een (financieel) verslag op waarin het bestuur rekenschap aflegt voor het gevoerde beleid.
3. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
4. Dit verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen/activiteiten als bedoeld in artikel 3 juncto artikel 2, en gecontroleerd door een door het bestuur aangewezen externe registeraccountant, uit welke beide stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan (rechtmatigheidstoetsing). Ten blijke van de vaststelling worden de stukken door de voorzitter en de vice-voorzitter van de Stichting ondertekend.
5. Het (financieel) verslag, alsmede de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de secretaris;
 - b. ten kantore van de administrateur;
 - c. op één of meer plaatsen aangewezen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
6. Het verslag, alsook de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen vergoeding van de daaraan verbonden kosten.

- 7 Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op, welke voor bij het fonds betrokken werkgevers/werknemers beschikbaar moet zijn, en welke moet zijn ingericht en gespecificeerd conform de bestedingsdoelen als bedoeld in artikel 3 juncto artikel 2.
- 8 Het bestuur stelt de begroting vast en formuleert tevens een advies aan de bij de CAO betrokken partijen inzake financiering van de begroting.
9. Het besluit tot het verlenen van decharge aan de secretaris wordt genomen met ten hoogste één stem tegen of blanco.

STATUTENWIJZIGING

Artikel 10

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen.
2. Een besluit als in lid 1 bedoeld kan slechts genomen worden in een vergadering, waarin ten minste vijf van de zes bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn en met ten hoogste één stem tegen of blanco.
3. Een statutenwijziging is slechts van kracht, nadat zij is goedgekeurd door partijen bij de CAO, bij notariële akte is gepasseerd en is neergelegd bij het openbaar Stichtingenregister, waaronder de Stichting ressorteert.

REGLEMENT

Artikel 11

1. Het bestuur stelt een reglement vast.
2. Bepalingen in het reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.
3. Voor besluiten tot vaststelling of wijziging van het reglement is het bepaalde in artikel 10, lid 2, van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat besluiten tot wijziging van het reglement ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen en het besluit met algemene stemmen worden genomen.

STIMULERINGSREGELING BEDRIJFSOPLEIDINGSPROJECTEN KABEFLEX

Artikel 12

1. Het bestuur stelt ter uitvoering van het bepaalde in artikel 2 juncto 3 jaarlijks vast de inhoud van, alsmede de voorwaarden verbonden aan de Stimuleringsregeling Bedrijfsopleidingsprojecten Kabeflex, hierna te noemen: 'de Stimuleringsregeling'.
2. Bepalingen in de Stimuleringsregeling mogen niet in strijd zijn met deze statuten, noch met het reglement van de Stichting.
3. Voor besluiten tot vaststelling of wijziging van de Stimuleringsregeling is het bepaalde in artikel 10, lid 2 juncto artikel 11, lid 3 eveneens van overeenkomstige toepassing.
4. De bepalingen van de Stimuleringsregeling worden voorafgaande aan het jaar voor welke de bepalingen zijn vastgesteld, bekendgemaakt aan werkgevers en werknemers.

OVERIGE PROJECTBIJDRAGEN

Artikel 13

1. De Stichting kan ter uitvoering van het bepaalde in artikel 2 juncto 3 bijdragen verstrekken ter gehele of gedeeltelijke financiering van projecten welke zijn gericht op verwezenlijking van de in artikel 2 genoemde doelstellingen van de Stichting, maar niet als zodanig worden benoemd in de in artikel 12 van deze statuten bedoelde Stimuleringsregeling;
2. Werkgevers die onder de werkingsfeer van de CAO vallen, en partijen betrokken bij de CAO kunnen hiertoe een gemotiveerde aanvraag indienen bij het bestuur van de Stichting;
3. De aanvraag dient te zijn voorzien van een projectvoorstel, waarin doelstellingen middelen en tijdsfasering zijn opgenomen, alsook van een begroting, met een specificatie naar de te onderscheiden projectkosten, en gespecificeerd conform de bestedingsdoelen als bedoeld in artikel 3 juncto artikel 2;
4. Als projectkosten worden uitsluitend in aanmerking genomen die kosten welke rechtstreeks aan het project zijn toe te rekenen;
5. Onder projectkosten vallen niet eventuele kosten van reis- en verblijf, alsook verletkosten van de aanvrager of werknemers in dienst van de aanvrager;
6. Het bestuur van de Stichting toetst of het ingediende projectvoorstel voldoet aan de onder lid

1 t/m 5 van dit artikel omschreven voorwaarden.

7. De aanvrager dient - na toekenning van de projectbijdrage - het project uit te voeren overeenkomstig de bij de aanvraag verstrekte gegevens, tenzij het bestuur schriftelijke toestemming heeft verstrekt om hiervan af te wijken;
8. De aanvrager zal jaarlijks een door een externe register accountant gecontroleerde verklaring overleggen aan het bestuur over de besteding van de ontvangen gelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd conform de bestedingsdoelen/activiteiten als bedoeld in artikel 3 juncto artikel 2, en geïntegreerd onderdeel moet uitmaken van het (financieel) jaarverslag;
9. Na afloop van het project dient de aanvrager een einddeclaratie te overleggen aan het bestuur ter definitieve vaststelling van de hoogte van de bijdrage.

ONTBINDING VAN DE STICHTING

Artikel 14

1. Het bestuur is bevoegd tot ontbinding der Stichting over te gaan, wanneer er geen redenen tot voortbestaan zijn en er onvoldoende middelen voor de Stichting ontstaan.
2. Het bepaalde in artikel 10, lid 2 is hierbij van overeenkomstige toepassing.
3. Het bestuur dient een besluit tot ontbinding aan partijen bij de CAO voor te leggen ter goedkeuring. De bepaling van artikel 10, lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
4. Na ontbinding van de Stichting geschiedt de liquidatie door het bestuur. Aan een eventueel batig saldo na liquidatie der Stichting zal een bestemming moeten worden gegeven, welke zoveel mogelijk overeenkomt met het doel en karakter der Stichting.

ONVOORZIENE GEVALLEN

Artikel 15

In alle gevallen waarin de statuten, reglement of de Stimuleringsregeling van de Stichting niet voorzien, beslist het bestuur.

INWERKINGTREDING

Artikel 16

Deze statuten zijn in werking getreden op 5 oktober 1987 en worden geacht laatstelijk te zijn gewijzigd op ... (datum notarieel verlijden).

Aldus goedgekeurd en vastgesteld door het bestuur van de Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonage-, Flexibele Verpakkingen – en Behangselpapierindustrie op 17 mei 2006.

REGLEMENT van de Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie (KABEFLEX)

ARTIKEL 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de Stichting:
de Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie;
- b. de CAO:
de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf;
- c. de werkgever:
iedere werkgever in de zin van artikel 1B sub a van de CAO;
- d. de werknemer:
iedere werknemer in de zin van artikel 1B sub c, onder 1 van de CAO;
- e. het bestuur:
het bestuur van de Stichting;
- f. de Stimuleringsregeling:
de jaarlijks vast te stellen Stimuleringsregeling Bedrijfsopleidingsprojecten Kabeflex.

ARTIKEL 2

Hoogte, vaststelling en betaling van de bijdrage

1. Ten behoeve van de door de Stichting te ontwikkelen activiteiten zal de werkgever 0,5% afdragen van de loonsom van die werknemers, die werkzaam zijn in een productiefunctie.
Bij uitvoering door een onderneming van het opleidingsplan zoals bedoeld in Bijlage IV sub 1 van de CAO kan een door het bestuur van Kabeflex vast te stellen deel van de 0,5% terugvloeien naar die onderneming.
De bijdrage wordt afgedragen ten behoeve van het verwezenlijken van de doelstellingen van de Stichting, zoals vermeld in artikel 2 van de Statuten.
2. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever - op grond van de op hem van toepassing zijnde CAO - verschuldigde bijdrage vast te stellen.
Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de Stichting verstrekt, is de Stichting bevoegd zelf de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste informatie komen voor rekening van de werkgever.
3. De Stichting is bevoegd voorschotten te heffen op het totaal van de verschuldigde bijdrage over enig jaar. De werkgever dient het voorschot vóór 1 juni van het jaar waarover deze is geheven te voldoen.
4. De werkgever is verplicht de vastgestelde verschuldigde bijdrage binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting te voldoen, onder verrekening van de daarop reeds betaalde voorschotten.
5. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of het van hem gevorderde voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim.
De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, zoals bedoeld in artikel 96 lid 2 sub c. boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd ingevolge de wet. De rente wordt berekend naar het wettelijke rentepercentage, als bedoeld in de artikelen 119 juncto 120 boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt voor de periode waarover de rente door de Stichting wordt gevorderd.
De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van 135,-.

ARTIKEL 3

Scholing van werknemers en arbeidsmarktbeleid

1. Werkgevers, die aan de financiële verplichtingen ex artikel 2 voldoen, kunnen ten behoeve van hun werknemers:
 - a. In aanmerking komen voor een vergoeding van maximaal 25% van de uitvoeringskosten terzake van scholing van werknemers. De maximaal toe te kennen vergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2004 € 12.000,- per scholingsproject.
 - b. tegen bijzondere voorwaarden deelnemen aan alle overige scholingsactiviteiten, welke onder rechtstreekse verantwoordelijkheid of door bemiddeling van de Stichting tot stand zijn gekomen, en voor welke uitvoering de Stichting zich (geheel of gedeeltelijk) financieel garant heeft gesteld.
2. De voorwaarden voor de in lid 1, sub a. bedoelde vergoeding alsmede de hoogte van de maximale vergoeding per scholingsproject worden jaarlijks door het bestuur vastgesteld. Deze vastgestelde voorwaarden worden vastgelegd in de Stimuleringsregeling voor het desbetreffende jaar. De inhoud van de Stimuleringsregeling, de betreffende voorwaarden, alsmede de werkwijze van de Stichting worden voorafgaande aan het jaar waarop de regeling van toepassing is, bekendgemaakt aan werkgevers en werknemers.
3. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op, welke ter inzage van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers wordt neergelegd:
 - a. ten kantore van de secretaris;
 - b. ten kantore van de betrokken werkgeversorganisatie;
 - c. ten kantore van de betrokken werknemersorganisaties.
4. De door (bemiddeling van) de Stichting te organiseren scholingsactiviteiten zullen tijdig worden bekendgemaakt aan werkgevers en werknemers. De Stichting zorgt tevens voor andere informatie met betrekking tot de (mogelijke) scholingsactiviteiten, waarbij de Stichting direct of indirect is betrokken.
5. De Stichting draagt zorg voor informatie aan werkgevers en werknemers over door of namens de Stichting te organiseren activiteiten die voortvloeien uit ontwikkeld beleid op het terrein van de arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, het terugdringen van ziekteverzuim in de bedrijfstak, alsook de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

ARTIKEL 4

Onvoorziene gevallen en onbillijkheden

1. In gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist het bestuur.
2. In gevallen waarin toepassing van de reglementsbepalingen tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur naar redelijkheid en billijkheid een hiervan afwijkende beslissing nemen.

ARTIKEL 5

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 21 januari 1993 en laatstelijk gewijzigd bij schriftelijke voorlegging d.d. 3 mei 2006.

Aldus goedgekeurd en vastgesteld na schriftelijke voorlegging d.d. 3 mei 2006.

BIJLAGE V

REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE

ex artikel 21 van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

ARTIKEL 1	
ALGEMEEN	58
ARTIKEL 2	
BEVOEGDHEID.....	58
ARTIKEL 3	
SAMENSTELLING VASTE COMMISSIE	59
ARTIKEL 4	
SECRETARIAAT VASTE COMMISSIE	59
ARTIKEL 5	
VERGADERING VASTE COMMISSIE	59
Datum en tijdstip vergaderingen.....	59
ARTIKEL 6	
AGENDA VERGADERINGEN, NAGEKOMEN ZAKEN EN STUKKEN	61
ARTIKEL 7	
VEREIST QUORUM	61
ARTIKEL 8	
UITNODIGINGEN VOOR DE VERGADERING	61
ARTIKEL 9	
BEHANDELING GESCHILLEN.....	62
<i>Bevoegdheid</i>	62
ARTIKEL 10	
AANHANGIG MAKEN GESCHILLEN.....	62
ARTIKEL 11	
TERMIJN VOOR HET AANHANGIG MAKEN VAN GESCHILLEN.....	63
ARTIKEL 12	
WRAKING	63
ARTIKEL 13	
PLAATS BEHANDELING	63
ARTIKEL 14	
WIJZE VAN BEHANDELEN	64
ARTIKEL 15	
GETUIGEN EN DESKUNDIGEN	65
ARTIKEL 16	
BEWIJSSTUKKEN	65
ARTIKEL 17	

REGELS VOOR BEWIJSLEVERING	65
ARTIKEL 18	
VERSTEK EN VERZUIM	66
ARTIKEL 19	
BESLUITVORMING	66
ARTIKEL 20	
GEHEIMHOUDING	66
ARTIKEL 21	
MAATSTAF BIJ BESLISSING	67
ARTIKEL 22	
KOSTEN BEHANDELING GESCHIL	67
ARTIKEL 23	
BEPERKING ACHTERSTALLIG LOON	67
ARTIKEL 24	
STEMMING	67
ARTIKEL 25	
SCHRIFTELIJKE BESLISSING	69
ARTIKEL 26	
TENUITVOERLEGGING	69
ARTIKEL 27	
VERBETERING BINDEND ADVIES	70
ARTIKEL 28	
AANVULLEND BINDEND ADVIES	70
ARTIKEL 29	
BIJZONDERE BEPALINGEN	71
ARTIKEL 30	
FINANCIËN	71

Artikel 1

Algemeen

In de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf is op grond van artikel 21 van die CAO de Vaste Commissie ingesteld met taken en bevoegdheden op het gebied van de beslechting van alle arbeidsgeschillen en de dispensatie en interpretatie van de bepalingen van de CAO en de VUT-CAO, dit laatste zonder in de bevoegdheden van het VUKAFLEX-bestuur te treden.

Artikel 2

Bevoegdheid

De Vaste Commissie heeft de bevoegdheid en tot taak:

- a. Beslissingen te geven in geschillen, welke tussen een werkgever en een werknemer zijn ontstaan, betrekking hebbend op de arbeidsverhouding met uitzondering van geschillen met betrekking tot beëindiging van het dienstverband.
- b. Indien zulks nodig is, in de vorm van algemene voorschriften of bindende besluiten uitleg te geven aan de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomsten.
- c. Aan contractpartijen voorstellen te doen en te beslissen in alle gevallen, waarin de collectieve arbeidsovereenkomsten niet voorzien.
- d. In bijzondere op zichzelf staande gevallen afwijkingen toe te staan van de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomsten, al dan niet voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdsverloop.
- e. De onderwerpen te behartigen, welke door contractspartijen aan haar worden gedelegeerd:
- f. Uit haar midden een of meer subcommissies in te stellen, waaraan zij onder door haar te bepalen voorwaarden een of meer aan haar toekomende taken kan overdragen.
- g. Voorts alles te verrichten dat haar bij de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt opgedragen.

Artikel 3

Samenstelling Vaste Commissie

- 3.1 De Vaste Commissie bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangende leden. Hiervan worden aangewezen:
 - a. Twee leden en twee plaatsvervangende leden door partij ter ene zijde bij de CAO.
 - b. Twee leden en twee plaatsvervangende leden door de vakverenigingen partij ter andere zijde bij de CAO.
- 3.2. De Vaste Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris.
- 3.3. Het lidmaatschap resp. plaatsvervangend lidmaatschap van een Vaste Commissie eindigt:

- a. Door intrekking van de aanwijzing door de organisatie die het betrokken lid resp. plaatsvervangend lid heeft aangewezen.
- b. Door bedanken.
- c. Door overlijden.

Artikel 4

Secretariaat Vaste Commissie

- 4.1 Het secretariaat van de Vaste Commissie voor het kartonnage en flexible verpakkingbedrijf is gevestigd te Den Haag, Laan Copes van Cattenburch 79, Postbus 85612, 2508 CH Den Haag.
- 4.2. Het secretariaat van de Vaste Commissie draagt zorg voor de schriftelijke behandeling van de binnengekomen zaken bij de Vaste Commissie en voor haar archief, inclusief een lijst van verleende dispensaties en een openbaar archief van de uitspraken.

Artikel 5

Vergadering Vaste Commissie Datum en tijdstip vergaderingen

- 5.1. De Vaste Commissie vergadert ten minste eenmaal per 2 maanden, tenzij er geen punten te behandelen zijn of de te behandelen punten uitstel gedogen.
- 5.2. De Vaste Commissie bepaalt datum en tijdstip van de vergadering. In de oproep dient een agenda met o.a. een opgave van de te behandelen zaken te worden vermeld.
- 5.3. De secretaris stelt in elk geval een vergadering vast, binnen uiterlijk acht dagen nadat tenminste de helft van de leden, eventueel hun plaatsvervangende leden, dit van hem vorderen. Deze leden zijn bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen als de secretaris niet tijdig aan de vordering heeft voldaan. In de oproep dient een opgave van de te behandelen zaken te worden vermeld.

Artikel 6

Agenda vergaderingen, nagekomen zaken en stukken

De voorzitter en secretaris kunnen nagekomen zaken aan de agenda toevoegen. De op deze nagekomen zaken betrekking hebbende stukken dienen tenminste tweemaal 24 uur van tevoren aan de leden te worden toegezonden. De nadien ontvangen stukken en de door partijen in het geding ter vergadering overgelegde stukken, kunnen in aanmerking worden genomen met instemming van een gewone meerderheid van stemmen.

Artikel 7

Vereist quorum

- 7.1. De Vaste Commissie is alleen bevoegd tot het voeren van beraadslagingen en het nemen van besluiten, indien tenminste de helft van de leden of hun plaatsvervangende leden ter vergadering aanwezig is.
- 7.2. Indien de leden of hun plaatsvervangende leden, aangewezen uit de kring van ofwel de werkgeversvereniging ofwel de vakverenigingen, allen afwezig zijn, hoewel zij tijdig voor de vergadering zijn uitgenodigd, zijn de wel aanwezige leden, mits zij voltallig zijn, bevoegd tot het voeren van beraadslagingen en het nemen van beslissingen over de in de agenda vermelde geschillen.

Artikel 8

Uitnodigingen voor de vergadering

Een lid, dat verhinderd is aan de uitnodiging gehoor te geven, dient de secretaris onverwijld van zijn verhindering in kennis te stellen en draagt zelf zorg voor vervanging door een plaatsvervangend lid van de vereniging waardoor hij zelf is aangewezen.

Artikel 9

Behandeling geschillen Bevoegdheid

- 9.1. Alle geschillen, als bedoeld in artikel 2.a van dit reglement, die tussen een werkgever en een werknemer in de zin van deze CAO en de VUT-CAO ontstaan en die de rechten en plichten betreffen uit de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst, moeten, voordat deze aan het oordeel van de burgerlijke rechter kunnen worden onderworpen, voor bindend advies worden voorgelegd aan de daartoe bevoegde Vaste Commissie.
- 9.2. De werkgever of de werknemer, die zich ter afwering van een door de wederpartij bij de kantonrechter ingediende vordering op grond van de verplichting uit het eerste lid van dit artikel op de niet-ontvankelijkheid van de wederpartij beroept, dient dit, op straffe van verval van deze bevoegdheid, te doen voorafgaande aan alle andere werven in die zaak.
- 9.3. Het eerste lid van dit artikel belet partijen in het geding niet zich tot de gewone burgerlijke rechter te wenden met een verzoek tot een maatregel tot bewaring van recht, dan wel met een vordering in kort geding, overeenkomstig artikel 289 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering.
- 9.4. De Vaste Commissie is gerechtigd, ambtshalve over haar bevoegdheid te oordelen. Indien de Vaste Commissie zich onbevoegd verklaart van het geschil kennis te nemen staat het partijen in het geding vrij het geschil aan de burgerlijke rechter voor te leggen.

Artikel 10

Aanhangig maken geschillen

- 10.1. Een geschil wordt geacht aanwezig te zijn wanneer een van de partijen in het geding dat aanwezig acht.
- 10.2. Geschillen worden aanhangig gemaakt, door een schriftelijk en gemotiveerd verzoek bij de Vaste Commissie in te dienen om over het geschil een uitspraak te doen.
- 10.3. Geschillen moeten zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen vier weken na hun ontstaan bij de Vaste Commissie aanhangig zijn gemaakt.

Artikel 11

Termijn voor het aanhangig maken van geschillen

- 11.1. De Vaste Commissie is, indien zij hiertoe termen aanwezig acht, bevoegd ook over niet tijdig aanhangig gemaakte geschillen te beslissen.
- 11.2. De aanspraken en vorderingsrechten van partijen in het geding ten aanzien van de geschilpunten zijn vervallen, indien deze het geschil niet tijdig bij de bevoegde Vaste Commissie aanhangig heeft gemaakt en de Vaste Commissie geen termen aanwezig acht het bepaalde in lid 11.1 van dit artikel toe te passen.

Artikel 12

Wraking

- 12.1 Een lid of een fungerend plaatsvervangend lid van de Vaste Commissie kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onpartijdigheid.
- 12.2. De wrakende partij brengt de wraking, onder opgave van redenen, uiterlijk bij het begin van de (mondelinge) behandeling van de zaak ter kennis van de Vaste Commissie. De Vaste Commissie beslist onverwijld over de vraag of zij de wraking gegrond acht.

Artikel 13

Plaats behandeling

- 13.1. De Vaste Commissie bepaalt de plaats waar het geschil zal worden behandeld. De Vaste Commissie kan in elke plaats vergadering houden, beraadslagen en getuigen of deskundigen horen.
- 13.2. De vergaderingen van de Vaste Commissie zijn niet openbaar.

Artikel 14

Wijze van behandelen

- 14.1. De partijen in het geding worden op voet van gelijkheid behandeld. De Vaste Commissie geeft ieder van partijen in het geding de gelegenheid, voor haar rechten op te komen en haar stellingen voor te dragen.
- 14.2. De Vaste Commissie neemt geen beslissing in het geschil alvorens partijen in het geding een toelichting op hun stellingen hebben gegeven of zij althans in de gelegenheid zijn gesteld om een dergelijke toelichting te geven.
- 14.3. Partijen in het geding kunnen zich ter vergadering van de Vaste Commissie doen vergezellen, doen bijstaan en doen vertegenwoordigen door hun gemachtigde of hun raadsman. Als zodanig kunnen optreden een medewerker van een van de contracterende werkgevers- of vakverenigingen, een advocaat of een daartoe bij bijzondere schriftelijke volmacht gemachtigde.
- 14.4. De Vaste Commissie dient in voorkomende gevallen de oproep aan partijen in het geding ten minste vier volle werkdagen van tevoren per post te bezorgen voor de vergadering waarin zij hun mondelinge toelichting kunnen geven. In naar het oordeel van de secretaris van de Vaste Commissie bijzondere gevallen kan volstaan worden met een kortere termijn.
- 14.5. De in het vorige lid bedoelde oproep dient schriftelijk plaats te vinden. De oproep vermeldt de naam van de bij het geschil betrokken partijen in het geding alsmede en aanduiding van het onderwerp van het geschil. In de gevallen waarin de secretaris dit, gelet op de spoedeisendheid van de zaak, bepaalt, kan een schriftelijke oproep achterwege blijven.
- 14.6. Een werkgever is verplicht een werknemer, die door de Vaste Commissie als partij in het geding is opgeroepen, voldoende vrije tijd te geven om aan de oproep gevolg te geven.
- 14.7. De Vaste Commissie is vrij in de wijze van behandeling van het geschil mits zij de bepalingen van dit reglement in acht neemt.

Artikel 15

Getuigen en deskundigen

- 15.1. De Vaste Commissie kan een partij in het geding toestaan om getuigen of deskundigen voor te brengen. De Vaste Commissie is ook ambtshalve bevoegd getuigen of deskundigen op te roepen.
- 15.2. De getuigen en deskundigen worden in aanwezigheid van partijen in het geding gehoord tenzij de voorzitter oordeelt dat het belang van de waarheidsvinding zich daartegen verzet. Als een getuige of deskundige buiten aanwezigheid van partijen in het geding is gehoord, deelt de voorzitter partijen in het geding mede wat deze heeft verklaard en stelt partijen in het geding in de gelegenheid zich over deze verklaring uit te laten.
- 15.3. De Vaste Commissie is bevoegd om een of enkele van haar leden aan te wijzen om de getuigen of de deskundigen te horen.

- 15.4. Een werkgever is verplicht een werknemer, die als getuige door de Vaste Commissie is opgeroepen, voldoende vrije tijd te geven om aan de oproep gevolg te geven. De werkgever is over deze vrije tijd geen loon verschuldigd.
- 15.5. Getuigen en deskundigen, die door de Vaste Commissie voor de mondelinge behandeling van het geschil worden opgeroepen, hebben aanspraak op vergoeding van hun reis-, verblijf- en verzuimkosten, een en ander volgens een door de Vaste Commissie vastgesteld tarief. Niet opgeroepen hebben geen aanspraak op een vergoeding van hun reis- en verblijfkosten, behalve zulks ter beoordeling van de Vaste Commissie, indien de billijkheid dit wel vordert.

Artikel 16

Bewijsstukken

De Vaste Commissie is in iedere stand van het geschil bevoegd, de overlegging van bewijsstukken te vragen.

Artikel 17

Regels voor bewijslevering

De Vaste Commissie is vrij ten aanzien van de toepassing van de regelen van het bewijsrecht en de waardering van het bewijs.

Artikel 18

Verstek en verzuim

- 18.1. Blijft een verzoeker in het geschil in gebreke zijn verzoek naar behoren te motiveren, ondanks het feit dat hij daartoe behoorlijk in de gelegenheid is gesteld en zonder dat hij daartoe gegronde redenen heeft aangevoerd, kan de Vaste Commissie de in het verzoek verwoorde klachtbehandeling van het geschil, kennelijk ongegrond verklaren.
- 18.2. Blijft een verweerder in gebreke verweer te voeren ondanks het feit dat hij daartoe behoorlijk in de gelegenheid is gesteld en zonder dat hij daartoe een gegronde reden heeft aangevoerd, kan de Vaste Commissie het geschil ook zonder mondelinge behandeling van het geschil bij bindend advies afdoen.
- 18.3. Bij het bindend advies in het vorige lid van dit artikel bedoeld, wordt de in het verzoek verwoorde klacht toegewezen, tenzij deze aan de Vaste Commissie onrechtmatig of ongegrond voorkomt. De Vaste Commissie kan, alvorens te beslissen, van de eiser het bewijs van een of meer van zijn stellingen verlangen.

Artikel 19

Besluitvorming

- 19.1. De Vaste Commissie zal in het geschil dat aan haar oordeel is onderworpen, zo spoedig mogelijk een beslissing nemen. De bepaling van het tijdstip, waarop de beslissing over de inhoud van het bindend advies wordt genomen, is aan de Vaste Commissie voorbehouden.
- 19.2. Indien de meerderheid van de leden van de Vaste Commissie meent dat de feiten of omstandigheden in het geschil niet voldoende duidelijk zijn of meent dat er onvoldoende tijd is voor beraad, wordt de behandeling van het geschil tot de volgende vergadering aangehouden.

Artikel 20

Geheimhouding

- 20.1. De leden en plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie zijn verplicht geheimhouding te betrachten omtrent de feiten en bijzonderheden, die hun ten gevolge van het lidmaatschap van de Vaste Commissie bekend zijn ook als zij de Vaste Commissie hebben verlaten.
- 20.2. Mededelingen over hetgeen ter vergadering van de Vaste Commissie is behandeld of over de uitgebrachte stemmen tijdens de beraadslaging worden noch mondeling noch schriftelijk bekendgemaakt tenzij met goedkeuring van de Vaste Commissie.

Artikel 21

Maatstaf bij beslissing

- 21.1. De Vaste Commissie beslist als goede mensen naar billijkheid, met inachtneming van wetsbepalingen van dwingend recht en de voorschriften van de CAO.
- 21.2. De Vaste Commissie houdt rekening met de binnen de bedrijfstak geldende gebruiken en opvattingen.

Artikel 22

Kosten behandeling geschil

De Vaste Commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van een geschil geheel of ten dele ten laste van één of van beide partijen in het geding te brengen, indien en voor zover deze kosten zijn veroorzaakt door opzet, onwilligheid of nalatigheid van de partij of partijen in het geding bij wie de kosten in rekening worden gebracht.

Artikel 23

Beperking achterstallig loon

Een uitspraak dat te weinig loon is uitbetaald, kan slechts terugwerkende kracht hebben tot ten hoogste twee jaar, te rekenen van de dag af, dat het geschil is ontstaan, althans geacht moet worden te zijn ontstaan.

Artikel 24

Stemming

- 24.1. De Vaste Commissie beslist bij meerderheid van stemmen.
- 24.2. De stemming vindt mondeling plaats, zowel over personen als over zaken, tenzij twee van de leden een schriftelijke stemming wensen.
- 24.3. De gezamenlijk aanwezige leden, aangewezen uit de kring van de werkgeversorganisatie, brengen evenveel stemmen uit als de gezamenlijk aanwezige leden, aangewezen uit de kring van de vakverenigingen. De stemmen van de leden die uit dezelfde kring zijn voortgekomen hebben ieder hetzelfde gewicht.
- 24.4. Indien bij het nemen van een beslissing de stemmen staken, wordt, bij voorkeur na de behandeling van andere zaken, nogmaals een stemming gehouden. De zaak wordt geacht onbeslist te zijn gebleven, indien de stemmen dan wederom staken.
- 24.5. Indien er een situatie is als bedoeld in artikel 7.2 dan is unanimititeit van de beslissing noodzakelijk.

Artikel 25

Schriftelijke beslissing

- 25.1. Het bindende advies wordt door de secretaris op schrift gesteld en door de voorzitter en secretaris ondertekend.
- 25.2. Het bindende advies bevat, naast de beslissing op het geschil, in elk geval:
 - a. De gronden voor de in het bindend advies gegeven beslissing;
 - b. de namen en woon- of vestigingsplaats van partijen in het geding;
 - c. De personen die ter vergadering als partij in het geding, getuige of deskundige aanwezig zijn geweest;
 - d. De datum van verzending van het schriftelijke besluit aan partijen in het geding;
 - e. De datum van de vergadering waarin het geschil is behandeld.

- 25.3. De Vaste Commissie draagt er zorg voor dat het bindend advies in schriftelijke vorm en ondertekend door voorzitter en secretaris, zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen dertig dagen nadat de beslissing daarover tot stand is gekomen, aan partijen in het geding of, indien deze voor hen zijn opgetreden, aan hun gemachtigden wordt toegezonden.

Artikel 26

Tenuitvoerlegging

- 26.1. Een door de Vaste Commissie gegeven bindend advies verkrijgt kracht van gewijsde op de dag waarop dit aan partijen in het geding is toegezonden.
- 26.2. Het door de Vaste Commissie gegeven bindend advies moet onverwijld worden opgevolgd, nadat dit in kracht van gewijsde is gegaan.
- 26.3. De Vaste Commissie kan een langere termijn vaststellen, waarbinnen het advies uiterlijk dient te zijn opgevolgd.

Artikel 27

Verbetering bindend advies

- 27.1. Een partij in het geding kan tot dertig dagen nadat het bindend advies aan haar is toegezonden, de Vaste Commissie verzoeken, een kennelijke rekenfout of schrijffout in het advies te herstellen.
- 27.2. Een verzoek, bedoeld in het vorige lid, wordt in afschrift aan de wederpartij toegezonden.
- 27.3. Gaat de Vaste Commissie tot verbetering over, dan wordt deze verbetering op een apart stuk vermeld en, na ondertekening door voorzitter en secretaris, aan partijen in het geding toegezonden. Het desbetreffende stuk wordt geacht deel uit te maken van het bindend advies.
- 27.4. Wijst de Vaste Commissie het verzoek tot verbetering af, dan deelt zij dit schriftelijk aan partijen in het geding mede.
- 27.5. De Vaste Commissie kan desverzocht bepalen, dat de behandeling van het in dit artikel bedoelde verzoek, de termijn waarop het bindend advies dient te worden opgevolgd, opschort.

Artikel 28

Aanvullend bindend advies

- 28.1. Heeft de Vaste Commissie in het bindend advies nagelaten te beslissen omtrent een of meer geschilpunten die aan haar oordeel waren onderworpen, dan kan de meest gereede partij in het geding, tot dertig dagen na de dag waarop het bindend advies aan haar is verzonden, de Vaste Commissie verzoeken een aanvullend bindend advies te geven.

- 28.2. Het verzoek wordt door de secretaris in afschrift aan de wederpartij gezonden.
- 28.3. Het verzoek zal op dezelfde wijze worden behandeld als een nieuw aan de Vaste Commissie onderworpen geschil.
- 28.4. Het eventueel gegeven aanvullende bindend advies wordt geacht deel uit te maken van het eerdere in het geschil gegeven bindende advies.

Artikel 29

Bijzonder bepalingen

De bindende adviezen die door de Vaste Commissie worden gegeven, worden door haar secretariaat gezonden aan de werkgevers- en vakverenigingen, partij bij de CAO.

Artikel 30

Financiën

- 29.1. De contracterende verenigingen bij deze CAO zorgen dat de Vaste Commissies te allen tijde over de voor hun taak benodigde geldmiddelen beschikken.
- 29.2. De benodigde middelen worden voor de helft door partij ter ene zijde bij de CAO en VUT-CAO gefourneerd en de ander helft door partijen ter andere zijde, die zelf een verdeelsleutel vaststellen.